

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT.PLN (Persero) RAYON MAKASSAR SELATAN**



SKRIPSI

Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Meraih Gelar
Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen Pada
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN Alauddin Makassar

Oleh:

G U S L I
NIM: 10600112063

JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UIN ALAUDDIN MAKASSAR
2016

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Mahasiswa yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Gusli
Nim : 10600112063
Tempat/Tanggal Lahir : Abbanuange, 22 april 1993
Jurusan/Konsentrasi : Manajemen/Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)
Fakultas/Program : Ekonomi dan Bisnis Islam/Strata 1 (S1)
Alamat : Jl. Mustafa Dg. Bunga
Judul : Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor PT.PLN (Persero) Rayon Makassar Selatan.

Menyatakan dengan sesungguhnya dan penuh kesadaran bahwa skripsi ini benar adalah hasil karya penyusun sendiri. Jika di kemudian hari terbukti bahwa ia merupakan duplikat, tiruan, plagiat, atau dibuatkan oleh orang lain, sebagian dan seluruhnya, maka skripsi dan gelar yang diperoleh karenanya, batal demi hukum.

Samata, 10 Agustus 2016

Penyusun


GUSLI

NIM : 10600112063

UNIVERSITAS ISLAM PERSERI
ALAUDDIN
MAKASSAR

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpin dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja karyawan pada kantor PT.PLN (Persero) Rayon Makassar Selatan,” yang disusun oleh saudara **Gusli**, Nim : 10600112063, Mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Alauddin Makassar, telah diuji dan dipertahankan dalam sidang munaqasyah yang diselenggarakan hari Selasa, 31 Agustus 2016 M, dinyatakan telah dapat diterima sebagai salah satu syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE), Jurusan Manajemen Ekonomi, Dengan beberapa perbaikan.

Makassar, 31 Agustus 2016 M
28 Dzulqaidah 1437 H

DEWAN PENGUJI

Ketua : Prof. Dr. H. Muslimin Kara.,M.Ag

Sekretaris : Dr. H.Abdul Wahab, SE.,M.Si

Penguji I : Prof. Dr. H. Ambo Asse.,M.Ag

Penguji II : Ismawati, SE.,M.Si

Pembimbing I : Dr. Siradjuddin, SE.,M.Si

Pembimbing II : Dr. Syaharuddin,M.Si

(.....)

(.....)

(.....)

(.....)

(.....)

(.....)

Diketahui oleh :

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN Alauddin Makassar

Prof. Dr. H. Ambo Asse.,M.Ag
Nip : 19581002 198703 1 002

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

*Alhamdulillah*RabbilAlamiin, puji syukur peneliti panjatkan kepada Allah SWT atas Berkat dan Rahmat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini sesuai dengan waktu yang diharapkan. Skripsi ini merupakan salah satu persyaratan yang harus dipenuhi untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E.) pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa penelitian ini masih jauh dari kesempurnaan baik dari tinjauan teoretis, analisis, maupun pembahasan. selama menempuh studi maupun dalam merampungkan dan menyelesaikan skripsi ini, penulis banyak dibantu oleh berbagai pihak. Oleh sebab itu, pada kesempatan ini penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada :

1. Keluargaku tercinta, terutama kedua orang tuaku, Bapak Rasyd, Ibu Rosnah, Nenek Kasua serta kakakku Rusdi S.Pd.I tercinta atas Doa, Motivasi dan kerja kerasnya sehingga penulis sampai pada titik ini.
2. Prof. H. Musafir Pababbari M.Si. selaku Rektor Universitas Islam Negeri (UIN) Alauddin Makassar
3. Bapak Prof. Dr. H. Ambo Asse.,M.Ag. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Alauddin Makassar.
4. Ibu Rika Dwi Ayu Parmitasari.SE.M.Comm., selaku Ketua Jurusan Manajemen dan Bapak Ahmad Efendi SE, M.Si. selaku Sekretaris Jurusan Manajemen UIN Alauddin Makassar.
5. Bapak Dr. Siradjuddin, SE.Msi dan bapak DR. Syaharuddin.,Msi selaku pembimbing pertama dan pembimbing kedua yang dengan penuh kesabaran telah meluangkan waktu dan pikirannya untuk memberikan bimbingan,

arahan, dan petunjuk mulai dari membuat proposal hingga rampungnya skripsi ini.

6. Segenap Dosen dan Staf Pegawai Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Alauddin Makassar yang telah memberikan kesempatan kepada penulis mengikuti pendidikan dan pelayanan selama penulis melakukan studi.
7. Seluruh karyawan PT.PLN (Persero) Rayon Makassar Selatan, yang bersedia meluangkan waktunya untuk menjadi responden dalam penelitian ini
8. Teman-teman dan sahabat-sahabat angkatan 2012 yang tidak bisa penulis sebutkan namanya satu-satu atas persaudaraan, keakraban, motivasi dan partisipasinya selama penulis menempuh pendidikan di universitas.
9. Teman-teman dan sahabat seperjuangan, Ashar, Riswan dan Mustika Anwar serta teman-teman Ikatan Alumni Yapit Taretta atas doa dan Motivasinya.
10. Adinda Nurbaya atas motivasi dan dukungannya serta kesediaannya mendengar keluh kesah selama penulis merampungkan tulisan ini.

Semoga Allah SWT membalas seluruh kebaikan dengan Ridho-Nya. Akhir kata, penulis memohon maaf atas segala kekurangan dalam penulisan dan penyajian skripsi ini, semoga dapat bermanfaat bagi kita semua. Amin Ya Rabbal Alamiin.

Samata, 30 Juli 2016

Penulis

GUSLI

DAFTAR ISI

JUDUL	i
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	ii
PENGESAHAN SKRIPSI.....	iii
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR GAMBAR	vii
DAFTAR TABEL.....	viii
ABSTRAK	ix
 BAB I PENDAHULUAN	 1-13
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	9
C. Hipotesis	9
D. Defenisi Operasional dan Ruang Lingkup Penelitian	11
E. Tujuan Dan Kegunaan Penelitian	12
 BAB II TINJAUAN TEORETIS	 14-35
A. Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia	14
B. Pengertian Kepemimpinan	16
C. Gaya Kepemimpinan	18
D. Motivasi	24
E. Kinerja	28
F. Hubungan antara Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Kinerja.....	32
G. Kajian Pustaka	33
H. Kerangka Fikir.....	34
 BAB III METODE PENELITIAN.....	 36-46
A. Jenis dan Lokasi Penelitian	36
B. Pendekatan Penelitian	36
C. Populasi dan Sampel	37
D. Jenis dan Sumber Data	37
E. Metode Pengumpulan Data	38
F. Instrumen Penelitian.....	39
G. Teknik Analisis Data	40
H. Pengujian Hipotesis	44
 BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	 47-79
A. Gambaran Objek Penelitian	47

B. Deskripsi Karakteristik Responden.....	52
C. Deskripsi Variabel.....	56
D. Deskripsi Pernyataan.....	57
E. Hasil Analisis Dan Pengelolaan Data	66
F. Hasil Uji Asumsi Klasik.....	70
G. Analisis Regrasi Linear Berganda.....	72
H. Uji Hipotesis.....	74
I. Pembahasan.....	77
BAB V PENUTUP.....	81-82
A. Kesimpulan	81
B. Implikasi Penelitian.....	81
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	



Daftar Gambar

No	Teks	Halaman
2.1.	Gambar Kerangka Pikir.....	35
4.1.	Gambar Struktur organisasi	51
4.2.	Gambar Hasil Uji Heterokedastisitas	72



Daftar Tabel

No	Teks	Halaman
3.1.	Tabel Instrument Penelitian	40
4.1.	Tabel Jenis Kelamin Responden	52
4.2.	Tabel Tingkat Usia Responden	53
4.3.	Tabel Masa Kerja Responden	54
4.4.	Tabel Tingkat Pendidikan Responden	55
4.5.	Tabel Hasil Uji Statistik Deskriptif	56
4.6.	Tabel Pernyataan Responden Mengenai Gaya kepemimpinan	57
4.7.	Tabel Pernyataan Responden Mengenai Motivasi	60
4.8.	Tabel Pernyataan Responden Mengenai Kinerja	64
4.9.	Tabel Uji Validitas Variabel X_1	67
4.10.	Tabel Uji Validitas Variabel X_2	68
4.11.	Tabel Uji Validitas Variabel Y	69
4.12.	Tabel Hasil Uji Reabilitas	70
4.13.	Tabel Hasil Uji Normalitas	71
4.14.	Tabel Hasil Uji Multikolonieritas	71
4.15.	Tabel Analisi regresi linear berganda	73
4.16.	Tabel Hasil Uji Koefisien Detereminasi	74
4.17.	Tabel Hasil Uji Simultan (Uji F)	75
4.18.	Tabel Hasil Uji Parsial	76

ABSTRAK

Nama : Gusli
NIM : 10600112063
Judul : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Rayon Makassar Selatan

Tujuan penelitian ini adalah untuk: 1) Menganalisis pengaruh Gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. 2) Menganalisis pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. 3) Menganalisis manakah yang paling berpengaruh antara Gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Untuk menjawab permasalahan tersebut, Penulis menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan data primer dalam bentuk kuesioner yang disebar kepada seluruh populasi penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada kantor PT. PLN (Persero) Rayon Makassar Selatan. Jumlah kuesioner yang disebar dalam penelitian ini adalah 50 kuesioner yang disebar kepada seluruh karyawan PT. PLN (Persero) Rayon Makassar Selatan. Namun setelah melalui tahap pengumpulan kuesioner, ternyata hanya diperoleh 47 kuesioner saja yang kembali. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dari jawaban responden pada kuesioner yang diantar langsung kepada responden. Sebelum melakukan analisis data, peneliti melakukan uji validitas dan reliabilitas terhadap 47 responden untuk menunjukkan sejauh mana kuesioner tersebut dapat dipercaya dan diandalkan. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis regresi berganda.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di PT. PLN (Persero) Rayon Makassar Selatan yang dilakukan pada bulan Juli-Agustus 2016. Hasil analisis uji t menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil analisis uji t menunjukkan bahwa variabel Motivasi (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah variabel Motivasi (X_2). Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai t_{hitung} variabel motivasi lebih besar dari pada t_{hitung} variabel Gaya kepemimpinan.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan terutama bagi pimpinan PT. PLN (Persero) Rayon Makassar Selatan agar senantiasa memberikan kesempatan kepada bawahan untuk menyampaikan ide, saran, bahkan kritikan serta terus memberi dukungan dan dorongan agar kinerja karyawan terus meningkat.

Kata kunci: Gaya kepemimpinan, Motivasi, Kinerja karyawan

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Menghadapi persaingan global saat ini, sebuah lembaga usaha baik milik swasta maupun milik pemerintah dituntut untuk lebih memaksimalkan kinerjanya dalam berbagai hal. Hal ini dapat terlihat dari meningkat atau menurunnya prestasi kerja dari setiap pegawai atau bawahan. Faktor prestasi kerja merupakan masalah yang sangat penting bagi setiap organisasi. Prestasi kerja yang sangat tinggi sangat diperlukan dalam setiap kerjasama karyawan dalam mencapai tujuan, seperti diketahui bahwa pencapaian tujuan sebuah lembaga atau organisasi adalah sesuatu yang sangat di idam idamkan oleh setiap organisasi.

Sumber daya manusia merupakan faktor sentral dalam suatu organisasi. Apapun bentuk dan tujuannya, Organisasi didirikan berdasarkan visi untuk kepentingan bersama, dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan di urus oleh manusia. Tenaga kerja atau karyawan merupakan sumber daya yang paling berharga dalam organisasi. Tanpa adanya tenaga kerja atau karyawan yang berkualitas mustahil tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik.

Organisasi dilakukan dalam suatu sistem yang terdiri daripada aktivitas-aktivitas yang dilakukan secara teratur dan berulang-ulang oleh sekelompok orang untuk mencapai tujuan bersama. Untuk mencapai tujuan tersebut, sebuah

organisasi harus di dukung oleh sumber-sumber daya yang berkualitas baik dari wujud material, modal maupun manusia.¹

Namun, manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggihnya. Alat-alat canggih yang dimiliki perusahaan tidak ada manfaatnya bagi perusahaan, jika peran aktif karyawan tidak diikuti sertakan.²

PT. PLN (Persero) adalah sebuah BUMN yang mengurus semua aspek kelistrikan yang ada di Indonesia. Ketenagalistrikan di Indonesia dimulai pada akhir abad ke-19, ketika beberapa perusahaan Belanda mendirikan pembangkit tenaga listrik untuk keperluan sendiri.

Di era modern ini Peran PLN sangat penting bagi kehidupan keseharian masyarakat Indonesia, dimana saat ini listrik menjadi salah satu kebutuhan utama masyarakat terutama perusahaan-perusahaan atau industri-industri. Meskipun listrik sudah lebih dari seabad di negeri ini, namun kelistrikan Indonesia masih sering menjadi sorotan publik, hal ini disebabkan ketidakpuasan masyarakat terhadap kinerja karyawan PLN.

Dalam hal kinerja karyawan, kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Rayon Makassar Selatan masih kurang, hal ini dapat dibuktikan dengan masih banyaknya permasalahan dalam hal kinerja karyawan, diantaranya masih

¹Siswandi, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Internal, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan*, Eprints.dinus.ac.id/5080/1/12350.pdf (diakses 03 november 2015)

²Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta : Bumi Aksara, 2012), hal.10

banyaknya keluhan dari masyarakat, misalnya terjadi pemadaman listrik akibat pohon tumbang namun terkadang teknisi dari PLN lambat menangani masalah tersebut sehingga masyarakat merasa dirugikan, belum lagi masalah kesalahan pengimputan data ketika masyarakat melakukan registrasi untuk pemasangan baru atau penambahan daya listrik, dan masih banyak keluhan lainnya dari masyarakat, Saat ini hal yang paling banyak dikeluhkan oleh masyarakat Indonesia pada umumnya dan Makassar pada khususnya adalah seringnya terjadi pemadaman listrik. Pemadaman listrik secara sepihak oleh PT. PLN mendominasi keluhan masyarakat akan pelayanan ketenagalistrikan di Makassar. Selain itu PLN merupakan salah satu badan usaha milik negara yang keuntungan dan kerugiannya berfluktuasi, tentu ini menjadi pertanyaan besar bagi semua kalangan.³

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan oleh peneliti, ternyata karyawan di kantor PT.PLN (Persero) Rayon Makassar Selatan terkadang datang terlambat dan pulang cepat, bahkan terkadang ada karyawan yang terlambat masuk kantor setelah jam istirahat, belum lagi adanya karyawan yang terkadang menunda-nunda pekerjaan. Hal demikian menyebabkan masyarakat terkadang sulit untuk menemui karyawan yang hendak ditemuinya. Sehingga mereka harus kembali lagi dihari yang lain. Hal demikian memerlukan perhatian dari seorang pimpinan untuk memberikan motivasi agar karyawan dapat bekerja efektif dan efisien agar tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik.

Berkaitan dengan kepemimpinan dan motivasi, kepemimpinan pada kantor PT.PLN (Persero) Rayon Makassar Selatan senantiasa melibatkan karyawan

³PLN Rugi Rp. 30,9 Triliun.<http://www.pln.co.id/p3bs>. diakses 16 Agustus 2016, pada pukul 07.15

dalam berbagai hal, hal ini terbukti bahwa pimpinan senantiasa memberikan wewenang dan tanggungjawab kepada karyawan untuk melakukan pekerjaan dan senantiasa mengikutsertakan karyawan dalam pengambilan keputusan, serta pimpinan selalu meminta saran, bahkan selalu menanggapi dengan baik saran dan kritikan dari bawahannya, hanya saja karyawan membutuhkan perhatian dari pimpinan pada saat melakukan pekerjaannya.

Sementara itu, motivasi yang diberikan oleh perusahaan masih kurang, seperti pemberian penghargaan terhadap karyawan yang berprestasi, dan kurangnya motivasi dari rekan kerja saat melakukan pekerjaan.

Permasalahan kinerja, banyak sekali solusi yang hadir. Namun, untuk perusahaan sekelas PLN ini akar permasalahan biasanya adalah tergantung perlakuan seorang pimpinan dan motivasi yang diberikan kepada pegawai.

Kinerja dapat dipandang sebagai proses maupun hasil pekerja. Kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. Namun hasil pekerjaan itu sendiri menunjukkan kinerja.

Kinerja dalam suatu organisasi dilakukan oleh segenap sumber daya manusia dalam organisasi, baik unsur pimpinan maupun pekerja. Banyak sekali faktor yang mempengaruhi sumber daya manusia dalam menjalankan kinerjanya. Terdapat faktor yang berasal dari dalam diri sumber daya manusia sendiri maupun dari luar dirinya.

Setiap pekerja mempunyai kemampuan berdasar pada pengetahuan dan keterampilan, kompetensi yang sesuai dengan pekerjaannya, motivasi kerja, dan

kepuasan kerja. Namun, pekerja juga mempunyai kepribadian, sikap, dan perilaku yang dapat memengaruhi kinerjanya.⁴

Oleh karena itu mengatur karyawan adalah sulit dan kompleks, karena mereka mempunyai pikiran, perasaan, status, keinginan, dan latar belakang berbeda yang dibawa kedalam organisasi. Karyawan tidak dapat diatur dan dikuasai sepenuhnya seperti mengatur mesin, modal, atau gedung. Dengan demikian dibutuhkan sosok pemimpin yang diharapkan mampu mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan organisasi, karyawan dan Masyarakat. Pemimpin adalah seseorang yang mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya untuk mengarahkan orang lain serta bertanggung jawab atas pekerjaan orang tersebut dalam mencapai suatu tujuan.⁵

Sukses tidaknya usaha mencapai tujuan, ditentukan oleh kualitas kepemimpinan. Mengingat bahwa apa yang digerakkan oleh seorang pemimpin bukan benda mati, tetapi manusia yang mempunyai perasaan dan akal, serta beraneka ragam jenis dan sifatnya, maka masalah kepemimpinan tidak dipandang mudah. Kemauan seorang pemimpin merupakan suatu sarana mencapai tujuan. Hal ini berarti dalam memenuhi kebutuhannya tergantung pada keterampilan dan kemampuan pemimpin.⁶

Setiap organisasi, bawahan/pekerja selalu tergantung pada pemimpin. Bila pemimpin tidak mempunyai kemampuan memimpin maka tugas-tugas yang

⁴Wibowo. *Manajemen Kinerja* (Jakarta : Rajawali pers, 2014), h.69

⁵Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta : Bumi Aksara, 2012), hal.10-11.

⁶Edy sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta : kencana, 2010), hal. 236.

kompleks tidak bisa dikerjakan dengan baik. Apabila pemimpin mampu menjalankan fungsinya dengan baik, maka sangat mungkin organisasi tersebut mampu mencapai sasarnya. Jadi, seorang pemimpin atau kepala dalam suatu organisasi akan diakui sebagai pemimpin apabila dia mampu mempengaruhi dan mampu mengarahkan bawahannya ke arah tujuan organisasi.

Kepemimpinan adalah suatu perilaku dengan tujuan tertentu untuk mempengaruhi aktivitas para anggota kelompok untuk mencapai tujuan bersama yang dirancang untuk memberikan manfaat individu dan organisasi, sehingga dalam suatu organisasi kepemimpinan merupakan faktor yang sangat penting dalam menentukan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.⁷

Pemimpin merupakan panutan bagi bawahannya, bahkan bawahan senantiasa mengikuti perintah dan arahan dari pemimpinnya. Dengan kata lain bahwa pemimpin harus senantiasa memberikan contoh yang baik kepada bawahannya, namun tidak semua perintah harus dituruti, jika perintah itu baik maka laksanakan namun jika kurang baik maka berusaha untuk meninggalkan atau kembalikan kejalan yang benar. Hal ini juga sejalan dengan firman Allah swt.

Q.S An-Nisaa /4:59 :

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِيَ الْأَمْرِ مِنْكُمْ فَإِنْ تَنَزَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِنْ كُنْتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ ۚ ذَٰلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا

⁷Veithzal Rivai, dkk, *Pemimpin dan Kepemimpinan dalam Organisasi* (Jakarta : Rajawali Pers, 2014), h.3.

Terjemahnya :

Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Nya), dan ulil amri di antara kamu. kemudian jika kamu berlainan Pendapat tentang sesuatu, Maka kembalikanlah ia kepada Allah (Al Quran) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian. yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya⁸.

Peran pemimpin dalam melaksanakan aktivitas kegiatannya memiliki gaya tersendiri dalam proses mempengaruhi dan mengarahkan karyawan sehingga bersama-sama dalam mencapai tujuan. Peran pemimpin dalam memberikan dorongan dan motivasi seorang pekerja tergantung dari pengarahannya.⁹

Kepemimpinan dan gaya kepemimpinan dalam organisasi sangat berperan dan memengaruhi kinerja karyawan, disamping itu ada beberapa faktor lain yang dianggap mampu memengaruhi kinerja karyawan salah satu diantaranya ialah motivasi kerja karyawan.¹⁰

Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti mendorong atau menggerakkan. Motivasi dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Menurut G.R. Terry dalam Hasibuan, bahwa motivasi adalah keinginan yang terdapat pada diri seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan

⁸ Departemen agama RI, *Al qur'an terjemahan*, (Semarang ;PT Karya Toha Putra,1990),h 128

⁹ Siradjuddin, *Perilaku Kepemimpinan Dan Kinerja Karyawan Bank Perkreditan Rakyat Di Sulawesi Selatan*(Samata-Gowa : Alauddin University Press,2011), h. 43.

¹⁰ Wibowo, *Manajemen Kinerja* (Jakarta : Rajawali pers, 2014), h.69.

tindakan-tindakan. Motivasi sangat penting karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.¹¹

Dunia kerja saat ini, motivasi menempati unsur terpenting yang harus dimiliki oleh semua karyawan. Sebab motivasi merupakan kemampuan berusaha yang dilakukan seseorang untuk meraih tujuan dan disertai dengan kemampuan individu untuk memuaskan kebutuhan-kebutuhannya. Pada hakekatnya, manusia yang bekerja tidak saja hanya untuk mempertahankan kelangsungan hidupnya, tetapi juga bertujuan untuk mencapai taraf hidup yang lebih baik.¹²

Keinginan dan kegairahan kerja dapat ditingkatkan berdasarkan pertimbangan tentang adanya dua aspek motivasi yang bersifat statis. Aspek yang statis yang pertama tampak sebagai kebutuhan pokok manusia yang menjadi dasar bagi harapan yang akan diperoleh lewat tercapainya tujuan organisasi. Aspek statis yang kedua adalah berupa alat perangsang atau insentif yang diharapkan dapat memenuhi apa yang menjadi kebutuhan pokok yang diharapkan.

Dari uraian masalah diatas maka peneliti tertarik untuk meneliti dengan judul ***“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja karyawan pada Kantor PT. PLN (persero) Rayon Makassar Selatan”***.

¹¹Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta : Bumi Aksara, 2012), h.141.

¹²As'ad, Moch. *Psikologi Industry* (Yogyakarta : Liberty, 1998), h. 47.

B. Rumusan Masalah

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Rayon Makassar Selatan?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Rayon Makassar Selatan?
3. Diantara Gaya kepemimpinan dan Motivasi kerja, manakah yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada kantor PT. PLN (Persero) Rayon Makassar Selatan?

C. Hipotesis

Kepemimpinan adalah suatu perilaku dengan tujuan tertentu untuk memengaruhi aktivitas para anggota kelompok untuk mencapai tujuan bersama yang dirancang untuk memberikan manfaat individu dan organisasi, sehingga dalam suatu organisasi kepemimpinan merupakan faktor yang sangat penting dalam menentukan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi¹³

Adri Agustiningrum, C. Dyah S. Indrawati, Andre N. Rahmanto dalam jurnalnya gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja mengatakan bahwa ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja berdasarkan hasil penelitian yang peneliti telah lakukan pada Setda Kota Magelang, sehingga berdasarkan penelitian terdahulu diatas maka peneliti menetapkan :

¹³Veithzal Rivai, dkk, *Pemimpin dan Kepemimpinan dalam Organisasi* (Jakarta : Rajawali Pers, 2014), h.3.

Hipotesis I (H_1): Gaya kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor PT.PLN (Persero) Rayon Makassar Selatan.

Motivasi berasal dari kata latin *motives* yang artinya sebab, alasan dasar, pikiran dasar, atau dorongan bagi seorang untuk berbuat. Motivasi kerja itu tidak hanya berwujud kebutuhan ekonomis saja (bentuk uang). Hal ini dikarenakan ada sebagian orang dengan suka hati bekerja terus, sekalipun ia tidak memerlukan lagi benda-benda materiil sedikitpun. Selain itu, ada hal yang akan diperoleh berupa: nilai sosial, dalam bentuk penghargaan, respek dan kekaguman kawan-kawan terhadap dirinya (Kartini, 1985 : 157).

Menurut Siswandi dalam jurnalnya pengaruh gaya kepemimpinan, komunikasi internal dan motivasi kinerja karyawan yang dilakukan di *Pand's Collection* Semarang, bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, sehingga peneliti dalam penelitian ini menetapkan:

Hipotesis 2 (H_2): Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor PT.PLN (Persero) Rayon Makassar selatan.

Menurut Bryan Johannes Tampi dalam penelitiannya Pengaruh Gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. BANK NEGARA INDONESIA, Tbk (Regional sales Manado), Bahwa Secara umum gaya kepemimpinan dan motivasi memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia, Tbk Manado (Regional Sales Manado), Namun variable yang paling berpengaruh ialah motivasi kerja

karena dari hasil yang didapatkan dalam penelitian ini Motivasi akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,542 dibandingkan gaya kepemimpinan yang hanya dapat meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,270.

Hipotesis 3 (H3) :

Motivasi kerja lebih dominan pengaruhnya dibandingkan dengan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada kantor PT. PLN (Persero) Rayon Makassar Selatan.

D. Definisi Operasional dan Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini difokuskan pada pengaruh gaya kepemimpinan (X_1) dan motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y).

- a. Gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan yang dimaksud ialah gaya kepemimpinan dengan memberikan wewenang dan tanggung jawab kepada bawahannya dan senantiasa menerima saran dan kritikan serta mengikutsertakan bawahan dalam pengambilan keputusan.
- b. Motivasi kerja. Motivasi kerja yang dimaksud ialah pemberian dorongan atau semangat agar pekerja mampu mengerjakan segala hal yang menjadi tanggung jawabnya.
- c. Kinerja. Kinerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan, dan penanganan keluhan masyarakat terhadap organisasi.

Agar masalah yang diteliti tidak terlalu meluas, maka penelitian ini dibatasi sebagai berikut:

1) Penelitian ini dilakukan pada karyawan PT.PLN (Persero) Rayon Makassar Selatan.

2) Penelitian hanya sampai pada tahap mengetahui apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada kantor PT. PLN (persero)Rayon Makassar Selatan.

Adapun sub variable yang akan diteliti adalah gaya kepemimpinan yang meliputi gaya kepemimpinan partisipatif/demokrasi. Sedangkan untuk variable motivasi yang akan diteliti adalah motivasi langsung

E. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan penelitian

- a.Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT.PLN (Persero) Rayon Makassar selatan.
- b.Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.PLN (Persero) Rayon Makassar selatan.
- c. Untuk mengetahui variabel manakah paling dominan berpengaruh antara gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada kantor PT. PLN (Persero) Rayon Makassar Selatan

2. Kegunaan penelitian

Adapun kegunaan yang diharapkan dari penelitian ini antara lain :

- a. Kegunaan Teoritis. Hasil penelitian ini di harapkan dapat berguna bagi semua kalangan dan memberi gambaran pengetahuan terhadap pimpinan PT.PLN (Persero) Rayon Makassar selatan, sehingga diharapkan mampu untuk mencapai kinerja yang maksimal.

b. Kegunaan Praktis. Penelitian diharapkan dapat berguna untuk menjelaskan permasalahan yang berkaitan dengan penelitian ini. Sehingga dapat berguna untuk memberikan sumbangan pemikiran bagi civitas akademika yang akan melakukan penelitian selanjutnya. Dengan demikian penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi kalangan-kalangan seperti :

- 1) Bagi Pimpinan PT.PLN (Persero) Rayon Makassar Selatan. Dengan adanya penelitian ini diharapkan kepada pimpinan PT. PLN(persero) Rayon Makassar Selatan sehingga mampu membangkitkan kinerja pegawainya.
- 2) Bagi Penulis. Dengan adanya penelitian ini dapat menambah pengetahuan terhadap sesuai atau tidaknya teori gaya kepemimpinan dan motivasi dengan yang terjadi di kantor PT. PLN (Persero) Rayon Makassar Selatan.

BAB II

TINJAUAN TEORETIS

A. *Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia*

1. **Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan bidang strategis dari organisasi. Manajemen sumber daya manusia harus dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya.¹

Menurut Hani Handoko, manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan pengembangan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan-tujuan individu maupun organisasi.² Selanjutnya Hasibuan mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Menurut Edwin B. Flippo dalam Hasibuan, manajemen personalia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian dari pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemberhentian

¹Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta : Kencana, 2010), h. 5.

²Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta : BPFE-Yogyakarta, 1989), h. 4.

karyawan dengan maksud terwujudnya tujuan perusahaan, individu, karyawan, dan masyarakat.³

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan pengembangan sumber daya manusia agar efektif dan efisien guna tercapainya tujuan individu, organisasi, dan masyarakat.

2. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajer sumber daya manusia ataupun suatu departemen yang mengurus sumber daya manusia dalam organisasi, lebih-lebih organisasi yang cukup besaryang ada dalam masyarakat akan terpenuhi harapan apabila mampu mencapai tujuan manajemen sumber daya manusia tersebut secara tepat, baik, dan benar.⁴Tujuan manajemen sumber daya manusia tersebut dapat dirinci menjadi empat tujuan utama sebagai berikut:

- a. Tujuan organisasional. Tujuan ini pada dasarnya adalah untuk tercapainya efektifitas maksimal dari suatu organisasi, dan menggerakkan dan meng-efektifkan sumber daya manusianya di masing-masing organisasi.
- b. Tujuan fungsional. Secara fungsional, tujuan manajemen sumber daya manusia disetiap organisasi adalah harus sesuai dengan tujuan organisasi yang lebih besar. Tidak berlebihan dan tidak terlalu kurang dari tujuan organisasi secara keseluruhan.

³Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, (Jakarta : Bumi aksara, 2012), h.10-11.

⁴Susilo Martoyo, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta : BPFE-Yogyakarta 2000), h.12.

- c. Tujuan sosial. Setiap organisasi, apapun tujuannya, harus mengingat akibatnya bagi kepentingan masyarakat umumnya, disamping itu kepentingan masyarakat internal organisasinya.
- d. Tujuan personal. Kepentingan personal atau individual dalam organisasi juga harus diperhatikan oleh setiap manajer, terutama manajer sumber daya manusia, dan harus disinkronkan dengan tujuan organisasi secara keseluruhan.⁵

B. Pengertian Kepemimpinan

Sebagian besar definisi kepemimpinan mencerminkan asumsi bahwa kepemimpinan berkaitan dengan proses yang disengaja dari seseorang untuk menekankan pengaruhnya yang kuat terhadap orang lain untuk membimbing, membuat struktur, memfasilitasi aktivitas dan hubungan di dalam kelompok atau organisasi.⁶

Dilihat dari sisi bahasa Indonesia “pemimpin” sering disebut penghulu, pemuka, pelopor, Pembina, panutan, pembimbing, pengurus, penggerak, ketua, kepala, raja, dan sebagainya. Sedangkan istilah memimpin digunakan dalam konteks hasil penggunaan peran seseorang berkaitan dengan kemampuannya memengaruhi orang lain dengan berbagai cara.

Menurut Veithzal Rivai kepemimpinan adalah suatu perilaku dengan tujuan tertentu untuk memengaruhi aktivitas para anggota kelompok untuk mencapai tujuan bersama yang dirancang untuk memberikan manfaat individu dan organisasi, sehingga dalam suatu organisasi kepemimpinan merupakan faktor

⁵ Susilo Martoyo, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, h.13.

⁶ Gary Yukl, *Kepemimpinan dalam Organisasi* (Indonesia :Indeks, 2010), h. 3.

yang sangat penting dalam menentukan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Sementara itu, menurut Koontz & O'donnel dalam Veithzal Rivai, kepemimpinan sebagai proses memengaruhi sekelompok orang sehingga mau bekerja dengan sungguh-sungguh untuk meraih tujuan kelompoknya.⁷ Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi, menggerakkan, dan mengarahkan suatu tindakan pada diri seseorang atau sekelompok orang, untuk mencapai tujuan tertentu pada situasi tertentu.⁸

Menurut Susili Martoyo bahwa kepemimpinan adalah keseluruhan aktivitas dalam rangka mempengaruhi orang-orang agar mau bekerja sama untuk mencapai suatu tujuan yang memang di inginkan bersama.⁹ Sementara menurut Anoraga yang dikutip Edy Sutrisno dalam Suciana mengatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi pihak lain, melalui komunikasi baik langsung maupun tidak langsung dengan maksud menggerakkan orang-orang agar dengan penuh pengertian, kesadaran, dan senang hati bersedia mengikuti kehendak pemimpin itu.¹⁰

Walaupun riset tentang kepemimpinan tidak mengungkapkan satu sifat yang dimiliki semua pemimpin yang berhasil, tetapi sejumlah ciri telah diidentifikasi yang umum dimiliki oleh banyak diantara mereka. Didalamnya termasuk kelancaran berbicara, kemampuan memecahkan persoalan, pandangan

⁷Veithzal Rivai dkk, *Pemimpin Dan Kepemimpinan dalam Organisasi* (Jakarta :Rajawali Pers, 2014), h. 2-3.

⁸Abi sujak, *Kepemimpinan manajer* (Jakarta : Rajawali, 1990), h.1.

⁹Susilo Martoyo, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, h.176.

¹⁰Suciana, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Bone*, h.15.

kedalam masalah kelompok, keluwesan, kecerdasan, bersedia menerima tanggung jawab, keterampilan sosial, dan kesadaran akan diri dan lingkungan.¹¹

Berdasarkan definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan menggerakkan, mempengaruhi, mengarahkan pihak lain untuk mau bekerja sama setulus hati dengan penuh tanggung jawab demi tercapainya tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

C. Gaya kepemimpinan

1. Pengertian Gaya kepemimpinan

Gaya kepemimpinan pada dasarnya dapat dilihat dari berbagai sudut pandang. Bila dilihat dari sudut perilaku pemimpin, apa yang dikemukakan oleh Tannenbeum dan schmidt, perilaku membentuk suatu kontinum dari sifat otoraktif samapai demokratif. Sifat ekstrim dipengaruhi oleh intensitas penggunaan kekuasaan oleh pemimpin dan penggunaan kebebasan oleh pengikut kombinasi kedua faktor inilah yang menentukan samapai tingkat mana seorang pemimpin mempraktikkan perilaku kepemimpinan.¹²

Gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku orang lain. Dari gaya ini dapat diambil manfaatnya untuk digunakan sebagai pemimpin dalam memimpin bawahan atau para pengikutnya. Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang dipergunakan oleh seorang pemimpin pada saat mencoba mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahan. Pemimpin tidak dapat menggunakan gaya kepemimpinan

¹¹A.Dalle Timpe, *Kepemimpinan* (Jakarta : PT. LEX Media Komputindo),h.38

¹² Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*(Jakarta : Kencana, 2010), h.223.

yang sama dalam memimpin bawahannya, namun harus disesuaikan dengan karakter-karakter tingkat kemampuan dalam setiap tugas bawahannya, mengerti kekuatan dan kelemahan bawahannya, dan mengerti bagaimana cara memanfaatkan kekuatan bawahan untuk mengimbangi kelemahan yang mereka miliki. Istilah gaya adalah cara yang dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi para pengikutnya.¹³

2. Jenis-jenis Gaya kepemimpinan

Menurut Malayu S. P. Hasibuan, gaya kepemimpinan ada empat yaitu :

a. Kepemimpinan Otoriter

Kepemimpinan Otoriter adalah jika kekuasaan atau wewenang, sebagian besar mutlak tetap berada pada pimpinan atau kalau pimpinan itu menganut sistem sentralisasi wewenang. Pengambilan keputusan dan kebijakan hanya ditetapkan sendiri oleh pemimpin, bawahan tidak diikutsertakan untuk memberikan saran, ide, dan pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan.

Falsafah kepemimpinan ialah “bawahan adalah untuk pimpinan/atasan”. Bawahan hanya bertugas sebagai pelaksana keputusan yang telah ditetapkan pimpinan. Pimpinan menganggap dirinya orang yang paling berkuasa, paling pintar, dan paling cakap.

Orientasi kepemimpinannya difokuskan hanya untuk peningkatan produktivitas kerja karyawan dengan memperhatikan perasaan dan kesejahteraan bawahan. Pimpinan menganut sistem manajemen tertutup (*closed*

¹³Thoha, *Kepemimpinan* (Rajawali Pers) h.10.

management) kurang menginformasikan keadaan perusahaan pada bawahannya.

Pengkaderan kurang mendapat perhatiannya.

b. Kepemimpinan Partisipatif

Kepemimpinan partisipatif adalah apabila kepemimpinannya dilakukan dengan cara persuasif, menciptakan kerja sama serasi, menumbuhkan loyalitas, dan partisipasi para bawahan. Pemimpin memotivasi bawahan agar merasa ikut memiliki perusahaan.

Falsafah pemimpin ialah “pemimpin adalah untuk bawahan”. Bawahan harus berpartisipasi memberikan saran, ide dan pertimbangan-pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan.

c. Kepemimpinan Delegatif

Kepemimpinan Delegatif apabila seorang pemimpin mendelegasikan wewenang kepada bawahan dengan agak lengkap. Dengan demikian, bawahan dapat mengambil keputusan dan kebijakan dengan bebas atau leluasa dalam melaksanakan pekerjaannya. Pemimpin tidak peduli cara bawahan mengambil keputusan dan mengerjakan pekerjaannya, sepenuhnya diserahkan kepada bawahan.

d. Kepemimpinan situasional

Menurut kepemimpinan situasional, tidak ada satu pun cara yang terbaik untuk mempengaruhi orang lain. Gaya kepemimpinan mana yang harus digunakan

terhadap individu tergantung pada tingkat kesiapan orang yang akan dipengaruhi.¹⁴

Menurut Veithzal Rivai, Tipologi pemimpin adalah sebagai berikut :

a. Tipe Otokratis

Seorang pemimpin yang otokratis ialah pemimpin yang memiliki kriteria atau ciri sebagai berikut: menganggap organisasi sebagai milik pribadi, menganggap bawahan sebagai alat semata-mata, tidak mau menerima kritik, saran dan pendapat, terlalu tergantung pada kekuasaan formalnya, dalam tindakan penggerakannya sering mempergunakan pendekatan yang mengandung unsur paksaan dan bersifat meg hukum.

b. Tipe militeristis

Seorang pemimpin yang bertipe militeristis ialah seorang pemimpin yang memiliki sifat, sifat berikut : dalam menggerakkan bawahan system perintah yang sering dipergunakan, dalam menggerakkan bawahan senang bergantung kepada pangkat dan jabatan, senang pada formalitas yang berlebih-lebihan, menuntut disiplin yang tinggi dan kaku dari bawahan, sukar menerima kritik dari bawahannya, menggemari upacara-upacara untuk berbagai keadaan.

c. Tipe paternalistis

Ciri-ciri pemimpin paternalistis : menganggap bawahannya sebagai manusia yang tidak dewasa, bersikap terlalu melindungi, jarang memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mengambil keputusan, jarang memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mengambil inisiatif, jarang memberikan

¹⁴Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, (Jakarta : Bumi aksara, 2012), h.172

kesempatan kepada bawahannya untuk mengembangkan daya kreasi dan fantasinya, dan sering bersikap maha tahu.

d. Tipe Karismatik

Hingga saat ini para ahli belum menemukan sebab-sebab mengapa seseorang pemimpin memiliki karisma. Umumnya diketahui bahwa pemimpin yang demikian mempunyai daya tarik yang amat besar dan karenanya pada umumnya mempunyai pengikut yang jumlahnya sangat besar, meskipun para pengikut itu sering pula tidak dapat menjelaskan mengapa mereka menjadi pengikut pemimpin itu.

e. Tipe Demokratis

Pengetahuan tentang kepemimpinan telah membuktikan bahwa tipe kepemimpinan yang demokratislah yang paling tepat untuk organisasi modern. Hal ini terjadi karena tipe kepemimpinan ini memiliki karakteristik sebagai berikut : dalam proses pergerakan bawahan selalu bertitik tolak dari pendapat bahwa manusia itu adalah makhluk yang termulia di dunia; selalu berusaha mengsinkronisasikan kepentingan dan tujuan organisasi dengan kepentingan dan tujuan pribadi daripada bawahannya; senang menerima saran, pendapat, dan bahkan kritik dari bawahannya, selalu mengutamakan kerjasama dan *teamwork* dalam usaha mencapai tujuan; ikhlas memberikan kebebasan yang seluas-luasnya kepada bawahannya untuk berbuat kesalahan yang kemudian diperbaiki agar bawahan itu tidak lagi berbuat kesalahan yang sama, tetapi lebih berani untuk berbuat kesalahan yang lain; selalu berusaha untuk

menjadikan bawahannya lebih sukses daripadanya; dan berusaha mengembangkan kapasitas diri pribadinya sebagai pemimpin.¹⁵

3. Perspektif Islam tentang kepemimpinan

Tujuan mulia seorang pemimpin itu tidak akan bisa tercapai, jika pemimpin tidak memenuhi kriteria atau syarat yang telah digariskan oleh Islam. Imam al-Mawardi dalam bukunya, *al-Ahkam al-Sulthaniyyah* yang dikutip oleh Rivai, mengemukakan syarat seorang pemimpin, yaitu pemimpin hendaknya memiliki ilmu pengetahuan. Dalam Islam, pemimpin bukan saja piawai dalam mengatur negara, tapi juga berpengetahuan luas tentang agama. Sebagaimana khulafa' al-Rasyidin (Abu Bakar, Umar, Usman, dan Ali), mereka pemimpin dan juga ulama. Pemimpin juga sepatutnya sehat pancaindra, anggota tubuh, punya pemikiran ke depan (visi dan misi) yang jelas, serta berani dan tegas dalam bertindak. Namun begitu, ada syarat yang sering terlupakan dalam menjaring para kandidat pemimpin sebuah negara yaitu, seorang pemimpin itu mesti seorang yang adil.

Jabir Qamihah dalam bukunya, *al-muaradhah Fi al-Islam*, menjelaskan, pemimpin adil ialah pemimpin yang adil pada dirinya (takwa), dan adil dalam menjalankan amanah kepemimpinan, simak firman Allah swt. Dalam Q.S. An-Nisaa /4 : 58 :

¹⁵Veithzal Rivai dkk, *Pemimpin dan Kepemimpinan dalam Organisasi* (Jakarta :Rajawali Pers, 2014), h. 20

﴿ إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ ۗ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا ﴾

Terjemahnya ;

Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (m menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah Maha mendengar lagi Maha melihat.¹⁶

Adil pada dirinya ialah pemimpin yang dekat dengan Allah swt. Dirinya terhindar dari perbuatan dosa, memiliki sifat wara' yang tidak terobsesi mengejar kepentingan dunia, dan dapat dipercaya dalam memegang amanah kepemimpinan. Dan adil dalam kepemimpinan itu juga menghendaki adil dalam aspek sosial (keadilan sosial) dan adil dalam menerapkan hukum.¹⁷

D. Motivasi

1. Pengertian Motivasi

Motivasi menurut Griffin adalah sekelompok faktor yang menyebabkan individu berperilaku dalam cara-cara tertentu. Pada satu hari tertentu, seorang karyawan dapat memilih untuk bekerja sekeras mungkin, atau bekerja secukupnya untuk menghindari teguran, atau bekerja seminimal mungkin.¹⁸

Menurut Tikno Lensufiie motivasi adalah keinginan untuk melakukan tindakan, apakah tindakan tersebut jadi atau tidak, hal tersebut tergantung dari

¹⁶ Departemen Agama RI, *Alqu'an dan Terjemahannya*, (Bandung : CV Fokus Media, 2010), h. 87

¹⁷ Veithzal Rivai dkk, *Pemimpin dan Kepemimpinan dalam Organisasi* (Jakarta : Rajawali Pers, 2014), h. 62-23.

¹⁸ Griffin, *Manajemen* (Jakarta : Erlangga, 2004), h. 38.

seberapa besar motivasi yang muncul di dalam diri seseorang.¹⁹ Menurut Hasibuan motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hal yang optimal. Motivasi semakin penting karena manajer membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan.²⁰

Pemahaman diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah faktor yang menyebabkan seorang individu terdorong untuk melakukan sesuatu dengan giat untuk mencapai hasil yang optimal agar tujuan dapat tercapai.

2. Metode Motivasi

Menurut Hasibuan ada 2 (dua) metode motivasi:

- a. Motivasi langsung. Motivasi langsung adalah motivasi yang diberikan secara langsung kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasannya. Jadi sifatnya khusus, seperti pujian, penghargaan, tunjangan hari raya, bonus, dan bintang jasa.
- b. Motivasi tak langsung. Motivasi tak langsung adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja/kelancaran tugas sehingga para karyawan betah dan bersemangat melakukan pekerjaannya, misalnya, kursi yang empuk, mesin-mesin yang baik, ruangan kerja yang terang dan nyaman, suasana pekerjaan yang serasi, serta penempatan yang

¹⁹Tikno Lensufiie, *Leadership untuk Professional dan Mahasiswa* (Esensi, 2010), h.198.

²⁰Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, (Jakarta : Bumi aksara, 2012), h.141.

tepat. Motivasi tidak langsung besar pengaruhnya untuk merangsang semangat bekerja karyawan sehingga produktif.²¹

3. Jenis-jenis Motivasi

Ada dua jenis motivasi menurut Hasibuan, yaitu:

a. Motivasi positif. Motivasi ini maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar. Dengan motivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia suka menerima yang baik-baik saja.

b. Motivasi Negatif. Motivasi ini maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapat hukuman. Dengan motivasi negatif ini semangat bekerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut di hukum, tetapi untuk waktu panjang dapat berakibat kurang baik.²²

4. Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi

Maslow (1943) mengemukakan teori motivasi yang dinamakan Maslow's Need Hierarchy Theory atau Teori Hierarki Kebutuhan dari Maslow. Hierarki kebutuhan mengikuti teori jamak yakni seseorang berperilaku/bekerja, karena adanya dorongan untuk memenuhi bermacam-macam kebutuhan. Maslow berpendapat, kebutuhan yang diinginkan seorang itu berjenjang. Artinya jika kebutuhan yang pertama terpenuhi maka kebutuhan kedua menjadi utama.

²¹ Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, (Jakarta : Bumi Aksara, 2012), h.148.

²² Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, h.150.

Selanjutnya jika kebutuhan kedua terpenuhi maka kebutuhan ketiga akan menjadi utama dan seterusnya sampai tingkat kebutuhan yang kelima.²³

Kebutuhan manusia tersusun dalam suatu jenjang/hierarki, yaitu :

- a. *Physiological Needs* (kebutuhan fisik dan biologis)
- b. *Safety and security Needs* (kebutuhan keselamatan dan keamanan)
- c. *Affiliation or acceptance Needs or belongingness* (kebutuhan sosial)
- d. *Esteem or status Needs* (kebutuhan akan penghargaan)
- e. *Self actualization* (Aktualisasi diri)

5. Pandangan Islam Tentang Motivasi

Sejalan dengan teori yang berkembang, komunikasi dan motivasi adalah kunci keberhasilan sebuah proses kepemimpinan dalam Islam. Salah satu yang paling menentukan kepemimpinan Islam adalah komunikasi dan motivasi. Setidaknya ada beberapa hal yang menjadikan komunikasi efektif ialah qaulan karima.

Menurut Hamka yang dikutip Rivai, mengartikannya dengan perkataan yang pantas, kata-kata yang mulia lebih lanjut Hamka adalah kata-kata yang membesarkan hati dan memberikan motivasi, yang menimbulkan kegembiraan kembali pada cahaya mata yang mulai kuyu karena tekanan umur, diiringi dengan kasih mesra, yang datang dari lubuk hati yang tulus dan ikhlas. Dalam Islam juga dikenal istilah qaulan baligha, yakni perkataan yang disesuaikan dengan bahasa

²³Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, (Jakarta : Bumi aksara, 2012), h. 154.

komunikasinya. Hal ini senada dengan keberadaan Rasul yang di utus sesuai dengan bahasa kaumnya.²⁴ Firman Allah swt. dalam Q.S. Ibrahim /14 : 4 :

وَمَا أَرْسَلْنَا مِنْ رَّسُولٍ إِلَّا بِلِسَانٍ قَوْمِهِ لِيُبَيِّنَ لَهُمْ فَيُضِلُّ اللَّهُ مَنْ يَشَاءُ وَيَهْدِي مَنْ يَشَاءُ وَهُوَ الْعَزِيزُ الْحَكِيمُ

Terjemahnya :

Kami tidak mengutus seorang rasulpun, melainkan dengan bahasa kaumnya, supaya ia dapat memberi penjelasan dengan terang kepada mereka. Maka Allah menyesatkan siapa yang Dia kehendaki, dan memberi petunjuk kepada siapa yang Dia kehendaki. dan Dia-lah Tuhan yang Maha Kuasa lagi Maha Bijaksana.²⁵

E. Kinerja

1. Pengertian Kinerja

Menurut Wibowo Kinerja dapat dipandang sebagai proses maupun hasil pekerja. Kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. Namun hasil pekerjaan itu sendiri menunjukkan kinerja.²⁶

Menurut Kasmir kinerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.²⁷

²⁴Veithzal Rivai dkk, *Pemimpin dan Kepemimpinan Dalam Organisasi* (Jakarta: Rajawali Pers, 2014), h. 62

²⁵Departemen Agama RI, *Alqu'an dan Terjemahannya*, (Bandung : CV Fokus Media, 2010),h. 225

²⁶Wibowo, *Manajemen Kinerja* (Jakarta : Rajawali Pers, 2014), h.70.

²⁷Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Rajawali Pers, 2016),h.182

Menurut Mulyadi kinerja dapat didefinisikan, hasil kerja dicapai oleh pekerja atau karyawan secara kualitas dan kuantitas yang sesuai dengan tanggung jawab mereka.²⁸

Menurut Irham Fahmi kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode tertentu. Secara lebih tegas Amstrong dan Baron mengatakan kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. Lebih jauh Indra Bastian menyatakan bahwa kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis atau (*strtegik planning*) suatu organisasi.²⁹

Menurut Robins, S.P dalam Sitti Latifah Bahmid mengemukakan bahwa *performance* atau kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.³⁰

Standar kinerja dianggap memuaskan bila pernyataanya menunjukkan beberapa bidang pokok tanggung jawab karyawan, memuat bagaimana suatu

²⁸Mulyadi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bogor : IN MEDIA, 2015), h.63

²⁹Irham Fahmi, *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Mitra Wacana Media, 2016), h.137

³⁰Sitti Latifah Bahmid, *Pengaruh Motivasi dan disiplin kerja terhadap Kinerja pada kantor PLN Makassar* (Makassar :Uin, 2014), h.15

kegiatan kerja akan dilakukan, dan mengarahkan perhatian kepada mekanisme kuantitatif bagaimana hasil-hasil kinerjanya akan diukur.³¹

2. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Wibowo ada 7 (tujuh) indikator kinerja, kaitan antara ketujuh indikator tersebut digambarkan oleh Harsey, Blanchard, dan Johnson dengan penjelasan sebagai berikut :

- a. Tujuan. Tujuan merupakan keadaan yang berbeda yang secara aktif dicari oleh seorang individu atau organisasi untuk dicapai. Pengertian tersebut mengandung makna bahwa tujuan bukanlah merupakan persyaratan, juga bukan merupakan sebuah keinginan. Tujuan merupakan sesuatu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai di masa yang akan datang. Dengan demikian, tujuan menunjukkan arah kemana kinerja harus dilakukan.
- b. Standar. Standar mempunyai arti penting karena memberitahukan kapan suatu tujuan dapat diselesaikan. Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Tanpa standar, tidak dapat diketahui kapan suatu tujuan tercapai.
- c. Umpan balik. Antara tujuan, standar, dan umpan balik bersifat saling terkait. Umpan balik melaporkan kemajuan, baik kualitas maupun kuantitas, dalam mencapai tujuan yang didefinisikan oleh standar. Umpan balik terutama penting ketika kita mempertimbangkan “*real goals*” atau tujuan sebenarnya. Tujuan yang dapat diterima oleh pekerja adalah tujuan yang bermakna dan berharga. Umpan balik merupakan masukan yang dipergunakan untuk meng-

³¹ A. Dalle Timpe, *Kinerja* (Jakarta : PT. Elex Media Komputindo, 2002), h. 32

ukur kemajuan kinerja, standar kerja, dan pencapaian tujuan. Dengan umpan balik dilakukan evaluasi terhadap kinerja dan sebagai hasilnya dapat dilakukan perbaikan kinerja.

- d. Alat atau sarana. Alat atau sarana merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses. Alat atau sarana merupakan faktor penunjang untuk pencapaian tujuan. Tanpa alat atau sarana, tugas pekerjaan spesifik tidak dapat dilakukan dan tujuan tidak dapat diselesaikan sebagaimana seharusnya. Tanpa alat tidak mungkin dapat melakukan pekerjaan.
- e. Kompetensi. Kompetensi merupakan persyaratan utama dalam kinerja. Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik. Kompetensi memungkinkan seseorang mewujudkan tugas yang berkaitan dengan pekerjaan yang diperlukan untuk mencapai tujuan.
- f. Motif. Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seorang untuk melakukan sesuatu. Manajer memfasilitasi motivasi kepada karyawan dengan insentif berupa uang, memberikan pengakuan, menetapkan tujuan menantang, menetapkan standar tejangkau, meminta umpan balik, memberikan kebebasan melakukan pekerjaan termasuk waktu melakukan pekerjaan, menyediakan sumber daya yang diperlukan dan menghapuskan tindakan yang mengakibatkan disintensif.
- g. Peluang. Pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya. Terdapat dua faktor yang menyumbangkan pada adanya kekurangan

kesempatan untuk berprestasi, yaitu ketersediaan waktu dan kemampuan untuk memenuhi syarat.³²

Sedangkan menurut Sitti Latifah Bahmid bahwa indikator kinerja terdiri dari 3 yaitu³³ :

- a. Target yang ditetapkan tercapai
- b. Pelaksanaan pekerjaan tepat waktu
- c. Menghasilkan kerja yang berkualitas

F. Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Kinerja

1. Gaya kepemimpinan terhadap kinerja ($X_1 > Y$). Peran pemimpin dalam melaksanakan aktivitas kegiatannya memiliki gaya tersendiri dalam proses mempengaruhi dan mengarahkan karyawan sehingga bersama-sama dalam mencapai tujuan. Peran pemimpin dalam memberikan dorongan dan motivasi seorang pekerja tergantung dari pengarahannya. Kepemimpinan dan gaya kepemimpinan dalam organisasi sangat berperan dan memengaruhi kinerja karyawan.
2. Motivasi terhadap kinerja ($X_2 > Y$). Motivasi merupakan salah satu aspek utama dalam kinerja, motivasi sangat penting karena motivasi adalah hal yang menyebabkan menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

³²Wibowo, *Manajemen Kinerja* (Jakarta : Rajawali Pers, 2014), h.86-88.

³³Sitti Latifah Bahmid, *Pengaruh Motivasi dan disiplin kerja terhadap Kinerja pada kantor PLN Makassar* (Makassar :UIN, 2014), h 15

G. Kajian Pustaka

Menurut Siswandi dalam jurnalnya pengaruh gaya kepemimpinan, komunikasi internal dan motivasi kinerja karyawan yang dilakukan di *Pand's Collection* Semarang, bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variable gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat disimpulkan bahwa perubahan-perubahan terjadi pada kinerja karyawan, dipengaruhi oleh perubahan-perubahan dari gaya kepemimpinan, tetapi tidak sebaliknya.

Menurut Adri Agustiningrum, C. Dyah S. Indrawati, Andre N. Rahmantodalam jurnalnya Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai yang dilakukan di Sekretariat Daerah Kota Magelang, bahwa Ada pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Setda Kota Magelang tahun 2012.

PenelitianIis Yasiroh (2010) yang dikutip dalam buku Veithzal Rivai bahwa aspek-aspek yang dinilai dalam kinerja dapat dikelompokkan menjadi: 1) kemampuan teknik, yaitu kemampuan menggunakan pengetahuan, metode, teknik dan peralatan yang digunakan untuk melaksanakan tugas serta pengalaman dan pelatihan yang diperolehnya; 2) kemampuan konseptual, yaitu kemampuan untuk memahami kompleksitas perusahaan dan penyesuaian bidang gerak dari unit masing-masing kedalam bidang operasional perusahaan secara menyeluruh, yang pada intinya individual tersebut memahami tugas, fungsi serta tanggung jawabnya sebagai seorang karyawan; dan 3) kemampuan

hubungan interpersonal, yaitu antara lain kemampuan untuk bekerja sama dengan orang lain, memotivasi karyawan, melakukan negosiasi dan lain-lain.

Dengan mengacu pada penelitian terdahulu diatas maka peneliti menganggap perlu dilakukan penelitian dengan variable gaya kepemimpinan (X_1) dan variable motivasi (X_2) serta kinerja (Y) di objek yang berbeda yakni di kantor PT. (Persero) PLN Makassar Rayon Selatan.

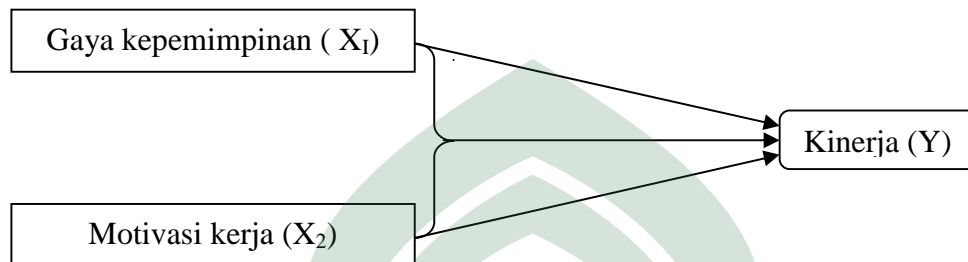
H. Kerangka Pikir

Sumber daya manusia dalam hal ini karyawan ataupun pegawai dalam perusahaan merupakan aset yang paling penting dalam menunjang keberhasilan suatu organisasi. Karena itu, perusahaan harus memperhatikan kemampuan yang dimiliki oleh setiap karyawannya. Kinerja adalah pencapaian hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Karena itu, untuk meningkatkan kinerja karyawan, maka perusahaan juga harus mengetahui bagaimana cara memperlakukan karyawan melalui pemimpin dalam perusahaan itu sendiri, selain itu perusahaan harus senantiasa memberikan motivasi terhadap karyawannya.

Peneliti mengajukan model penelitian sebagai berikut, kinerja karyawan sebagai variabel yang akan di ukur dengan melihat pengaruh intraksi antara gaya kepemimpinan (X_1), dan motivasi kerja (X_2), terhadap kinerja karyawan / pegawai (Y). Dimana variabel gaya kepemimpinan dan motivasi adalah variabel independen (bebas) sedangkan kinerja karyawan adalah variabel dependen (terikat).

Dari kerangka teoritis tersebut akan dilihat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja dan pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.

Gambar 2.1 Kerangka Pikir



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Lokasi Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.¹

2. Lokasi penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada kantor PT.PLN (Persero) Rayon Makassar Selatan yang terletak di Jln.Hertasning Blok B Makassar Sulawesi Selatan dan dilakukan pada bulan Juni-Agustus 2016.

B. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang dilakukan adalah asosiatif/hubungan. Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variable atau lebih.² Melalui penelitian ini diharapkan dapat diketahui pengaruh Gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

¹Sugiyono, *metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R & D*, h.8.

²Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis* (Bandung: Alfabeta, 1999), h.11.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PT. PLN (persero) rayon Makassar selatan yang jumlahnya lima puluh orang (50 orang) yang terdiri dari 26 pegawai tetap dan 24 pegawai kontrak.

2. Sampel

Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PT. PLN (persero) Rayon Makassar selatandengan menggunakan tehnik pengambilan sampel jenuh (saturation sampling), yaitu tehnik pengambilan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, dengan syarat populasi tidak terlalu banyak.

D. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis

Guna mendukung penulisan, maka jenis data yang digunakan sebagai berikut:

a. Data Kuantitatif

Data yang dapat dihitung berupa angka-angka yang diperoleh dari PT. PLN (Persero) Rayon Makassar selatan yang dapat dihitung, seperti jumlah karyawan dan data-data lainnya yang menunjang penelitian.

b. Data Kualitatif

Data yang diperoleh dari PT. PLN (Persero) Rayon Makassar Selatan tidak berbentuk angka, seperti gambaran umum perusahaan, hasil kuesioner, dan diperoleh dari pihak lain yang menunjang penelitian.

2. Sumber Data

Berdasarkan sumbernya, data yang dikumpulkan penulis dapat dibedakan dalam dua jenis, yaitu :

a. Data Primer

Data yang diperoleh melalui pengamatan dan wawancara langsung terhadap responden yang dalam hal ini pegawai.

b. Data Sekunder

Data yang diperoleh dari dokumen-dokumen serta arsip-arsip yang ada di perusahaan tersebut, dan hasil penelitian kepustakaan dan dari instansi lainnya yang terkait.

E. Metode Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data sebagai bahan dalam penelitian digunakan beberapa metode seperti berikut :

1. Angket atau Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara member seperangkat pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden.³

³ Sugiyono, *Metode Penelitian Kombinasi*, (Bandung : Alfabeta, 2014), h.193

2. Observasi

Dalam penelitian , observasi diartikan sebagai pengamatan terhadap pola perilaku manusia dalam situasi tertentu, untuk mendapatkan informasi tentang fenomena yang diinginkan.⁴

3. Dokumentasi

Adalah suatu metode pengumpulan data dengan cara membuka dokumen-dokumen atau catatan yang dianggap perlu.

F. Instrumen Penelitian

Pada penelitian ini instrumen yang digunakan adalah angket/kuesioner. Hal ini disesuaikan dengan metode pengumpulan data yang digunakan, yakni metode angket (*questionnaire*). Metode ini dapat menggunakan jenis instrument penelitian berupa angket (*questionnaire*),daftar cocok (*check list*), skala (*scala*), dan inventori (*inventory*)⁵. Diantara jenis instrument diatas , yang dianggap paling cocok untuk penelitian ini adalah anket.

Angket disusun dengan memperhatikan responden yang menjadi objek penelitian. Kondisi responden yang rata-rata memiliki pendidikan formal tidak sampai pada perguruan tinggi dipertimbangkan secara serius. Untuk itu, kuesioner disusun dengan sederhana dan semudah mungkin untuk dipahami dan diisi oleh responden.

Adapun sebagai acuan dalam pembuatan angket tersebut dijelaskan dalam table berikut:

⁴ Sugiyono, *Metode Penelitian Kombinasi*, (Bandung : Alfabeta,2014), h.197

⁵ Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian*. Edisi revisi keenam. (Jakarta. PT. Rineka cipta,2006), h.102

Table 3.1: *Instrument penelitian*

No	Variabel	Indikator	Skala
1	Gaya kepemimpinan	1. Saling menghargai pendapat 2. Mengembangkan inisiatif 3. Melakukan kerjasama teamwork 4. Menjalin hubungan yang sportif 5. Mengembangkan karir 6. Senang menerima saran, pendapat, dan kritikan 7. Selalu membuat bawahannya lebih sukses dari padanya 8. Memberikan kebebasan ⁶	Likert
2	Motivasi kerja	1. Kebutuhan fisiologis 2. Kebutuhan rasa aman 3. Kebutuhan sosial 4. Kebutuhan prestasi 5. Aktualisasai diri (kbutuhan mempertinggi kapasitas kerja) ⁷	Likert
3	Kinerja	1. Target yang ditetapkan tercapai 2. Pelaksanaan pekerjaan tepat waktu 3. Menghasilkan kerja yang berkualitas	Likert

Sumber : Pengolahan Jurnal dan Skripsi 2016

G. Teknik Analisis Data

Mengukur variable-variabel dalam penelitian ini, peneliti akan menggunakan software SPSS, dengan cara memasukkan hasil dari operasionalisasi variable yang akan di uji.

1. Uji validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur tingkat kemampuan suatu instrument untuk mengukur sesuatu yang menjadi sasaran pokok pengukuran

⁶ Rafli Amar dkk, *Pimpinan dan Kepemimpinan dalam Organisasi*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2013), h. 20.

⁷Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, (Jakarta : Bumi aksara, 2012), h 154.

yang dilakukan dengan instrument tersebut.⁸ Suatu instrument dikatakan valid apabila mampu mencapai tujuan pengukurannya, yaitu mengukur apa yang ingin di ukurnya. Sekiranya peneliti menggunakan kuesioner di dalam pengumpulan datapenelitian, maka kuesioner yang disusun harus mengukur apa yang ingin di ukur.

Menghitung korelasi antara masing-masing pertanyaan dengan skor total memakai rumus teknik korelasi *product moment*. Koefisien korelasi ini merupakan koefisien validitas. Jika koefisien korelasi hitung lebih besar dari koefisin korelasi tabel maka butir pertanyaan tersebut dikatakan valid.⁹

2. Uji reliabilitas

Uji reliabilitas berguna untuk menetapkan apakah instrumen dalam hal ini kuesioner dapat digunakan lebih dari satu kali, paling tidak oleh responden yang sama.¹⁰

3. Uji asumsi klasik

Sebelum melakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu akan dilakukan pengujian terjadinya penyimpangan terhadap asumsi klasik. Dalam asumsi klasik terdapat beberapa pengujian yang harus dilakukan, yakni :

a. Uji Normalitas

Salah satu asumsi model regresi adalah residual mempunyai distribusi normal. Apa konsekuensinya jika model tidak mempunyai residual yang berdistribusi normal? Uji t yang digunakan untuk melihat signifikansi variabel

⁸Hadi, *Beberapa Penerapan Psikologi dalam Industry* (Yogyakarta: Balai Pembinaan Administrasi Universitas Gajah Mada, 2001), h.121.

⁹Winarno Suracmad, *Pengantar Penelitian Ilmiah* (Bandung: Tarsito, 1982), h.132

¹⁰ Husein Umar, *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis* (Jakarta: Rajawali pers, 2014) h.168

independen terhadap variabel dependen menjadi tidak bisa diaplikasikan jika model tidak mempunyai distribusi residual yang normal. Deteksi normalitas suatu model dapat dilakukan dengan beberapa cara antara lain: (1) cara grafis menggunakan grafik Normal P-P Plot; (2) Uji Kolmogorov-Smirnov (K-S); dan (3) Uji Jarque-Berra (J-B).

Dalam penelitian ini akan digunakan uji Kolmogorov-Smirnov (K-S) karena lebih representatif. Kriteria uji Kolmogorov-Smirnov (K-S) adalah sebagai berikut:

- 1) Jika $p\text{value (Asymp.Sig.)} > 0,05$, maka model atau variabel yang digunakan dalam penelitian memiliki distribusi normal.
- 2) Jika $p\text{value (Asymp.Sig.)} < 0,05$, maka model atau variabel yang digunakan dalam penelitian memiliki distribusi tidak normal.¹¹

b. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas (*multicollinearity*) adalah hubungan linear yang terjadi di antara variabel-variabel bebas/independen di dalam model regresi berganda. Konsekuensi dari adanya multikolinearitas ini adalah bahwa estimator/prediktor akan mempunyai varian dan standar kesalahan (*error*) yang besar, sehingga sulit memperoleh suatu estimasi/prediksi yang tepat. Lebih lanjut, sebagai akibat dari varian dan sandard error yang besar, maka interval estimasi akan cenderung lebih lebar dan nilai hitung statistik uji t akan kecil, sehingga menyebabkan variabel independen menjadi tidak signifi-kan secara statistik. Deteksi adanya gejala multi-

¹¹ Siswandi, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Internal Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*, (Diakses 03 Nov 2015).

kolinearitas dapat dilakukan dengan melihat nilai-nilai Tolerance dan VIF (Varian Inflation Factor) yang kriterianya adalah sebagai berikut:

- 1) Jika nilai Tolerance $< 0,1$, dan nilai VIF > 10 , maka dikatakan bahwa ditemukan adanya gejala multikolinearitas pada model regresi.¹²

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap, disebut homoskedastisitas, sementara itu, untuk varians yang berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas.¹³

4. Analisis Regresi Berganda

Teknik analisis data yang digunakan untuk memecahkan permasalahan dalam penelitian ini adalah menggunakan analisis regresi. Analisis ini dipergunakan untuk mengetahui dan memperoleh gambaran mengenai pengaruh gaya kepemimpinan (X_1), motivasi kerja (X_2), terhadap kinerja (Y). Pengolahan data dalam penelitian ini dilakukan dengan program komputer Statistical Package for Social Science (SPSS). Bentuk regresi linear berganda adalah:

¹²Siswandi, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Internal Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*, (Diakses 03 Nov 2015).

¹³Husein Umar, *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis* (Jakarta: Rajawali pers, 2014) h.179

$$Y = + {}_1X_1 + {}_2X_2 + e$$

Keterangan :

- Y : Kinerja
 X_1 : Gaya kepemimpinan
 X_2 : Motivasi kerja
 $1, 2$: Koefisien Regresi
: Konstanta
e : Error

H. Pengujian Hipotesis

1. Koefisien Determinasi (R^2)

Untuk menguji model penelitian ini adalah dengan menghitung koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi dependen. Nilai koefisien determinasi adalah diantara nol dan satu. Semakin besar R^2 suatu variabel bebas menunjukkan semakin dominannya pengaruh terhadap variabel tidak bebasnya, dan variabel bebas mempunyai R^2 paling besar menunjukkan pengaruh paling dominan terhadap variabel tidak bebas. Besaran R^2 yang didefinisikan dikenal sebagai koefisien determinasi (sampel) dan merupakan besaran yang paling lazim digunakan untuk mengukur kebaikan sesuai (*goodness of fit*) garis regresi. Secara verbal, R^2 mengukur proporsi (bagian) atau prosentase total variasi dalam Y yang dijelaskan oleh model regresi.¹⁴

¹⁴Siswandi, Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Internal Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, (Diakses 03 Nov 2015).

2. Uji Hipotesis (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengukur seberapa besar variabel bebas secara bersama-sama (simultan) mempengaruhi variabel-variabel terikat. Uji F merupakan pengujian koefisien regresi yang bertujuan untuk menguji pengaruh simultan antarvariabel Gaya Kepemimpinan (X_1), dan Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja karyawan (Y). Kriteria pengujian :

- a. H_0 : $\beta = 0$; Tidak ada pengaruh positif dan signifikan antara GayaKepemimpinan (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan (Y).
- b. H_a : $\beta > 0$; Ada pengaruh positif dan signifikan antara GayaKepemimpinan (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Taraf signifikansi = 0,05 dengan $df = n - k - 1$.

- 1) Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $p < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
- 2) Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $p > 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

3. Uji Hipotesis (Uji t)

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Hipotesis nol (H_0) yang hendak diuji apakah suatu parameter dalam model (β_i) sama dengan nol, atau : $H_0 : \beta_i = 0$ Artinya, apakah suatu variabel independen bukan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen. Hipotesis alternatifnya (H_a) parameter suatu variabel tidak sama dengan nol, atau : $H_a : \beta_i \neq 0$. Artinya, variabel tersebut merupakan penjelas yang

signifikan terhadap variabel dependen. Untuk menguji hipotesis ini digunakan statistik t dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

- a. Quick lock : bila jumlah degree of freedom (df) adalah 20 atau lebih, dan derajat kepercayaan 5%, maka H_0 yang menyatakan $\beta_i = 0$ dapat ditolak bila nilai t lebih besar daripada dua (nilai absolute). Dengan kata lain kita menerima hipotesis alternative, yang menyatakan bahwa suatu variabel indenpenden secara individual berpegaruh signifikan terhadap variable dependen.
- b. Membandingkan nilai t hasil perhitungan dengan t menurut tabel. Bila niali statistik t hitung lebih besar daripada t tabel, maka H_0 ditolak dan menerima H_a yang menyatakan bahwa suatu variabel indenpenden secara individual berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.¹⁵



¹⁵ Siswandi, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Internal Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*, (Diakses 03 Nov 2015).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Objek Penelitian

1. Sejarah Kelistrikan di Sulawesi Selatan, Sulawesi Tenggara, dan Sulawesi Barat

Proses peralihan kekuasaan kembali terjadi di akhir Perang Dunia II pada Agustus 1945, saat Jepang menyerah kepada Sekutu. Kesempatan ini dimanfaatkan oleh para pemuda dan buruh listrik melalui delegasi Buruh/Pegawai Listrik dan Gas yang bersama-sama dengan Pimpinan KNI Pusat berinisiatif menghadap Presiden Soekarno untuk menyerahkan perusahaan-perusahaan tersebut kepada Pemerintah Republik Indonesia. Pada 27 Oktober 1945, Presiden Soekarno membentuk Jawatan Listrik dan Gas di bawah Departemen Pekerjaan Umum dan Tenaga dengan kapasitas pembangkit tenaga listrik sebesar 157,5 MW. Pada tanggal 1 Januari 1961, Jawatan Listrik dan Gas diubah menjadi BPU-PLN (Badan Pimpinan Umum Perusahaan Listrik Negara) yang bergerak di bidang listrik, gas dan kokas yang dibubarkan pada tanggal 1 Januari 1965. Pada saat yang sama, 2 (dua) perusahaan negara yaitu Perusahaan Listrik Negara (PLN) sebagai pengelola tenaga listrik milik negara dan Perusahaan Gas Negara (PGN) sebagai pengelola gas diresmikan. Pada tahun 1972, sesuai dengan Peraturan Pemerintah No.17, status Perusahaan Listrik Negara (PLN) ditetapkan sebagai Perusahaan Umum Listrik Negara dan sebagai Pemegang Kuasa Usaha Ketenagalistrikan (PKUK) dengan tugas menyediakan tenaga listrik bagi

kepentingan umum. Seiring dengan kebijakan Pemerintah yang memberikan kesempatan kepada sektor swasta untuk bergerak dalam bisnis penyediaan listrik, maka sejak tahun 1994 status PLN beralih dari Perusahaan Umum menjadi Perusahaan Perseroan (Persero) dan juga sebagai PKUK dalam menyediakan listrik bagi kepentingan umum hingga sekarang.

Berikut ini merupakan tahun-tahun penting dalam sejarah kelistrikan di Sulawesi Selatan, Sulawesi Tenggara, dan Sulawesi Barat :

a. Tahun 1914

Dibangun pembangkit listrik yang pertama di Makassar dengan menggunakan mesin uap yang dikelola oleh suatu lembaga yang disebut Electriciteit Weizen yang berlokasi di Pelabuhan Makassar.

b. Tahun 1925

Dibangun pusat listrik Tenaga Uap (PLTU) dengan kapasitas 2 MW di tepi sungai Jeneberang daerah Pandang-Pandang, Sungguminasa dan hanya mampu beroperasi hingga tahun 1957.

c. Tahun 1946

Dibangun pusat listrik Tenaga Diesel (PLTD) yang berlokasi di bekas lapangan sepak bola Bontoala yang dikelola N.V.Nederlands Gas Electriciteit Maatschappij (N.V.NEGEM).

d. Tahun 1949

Seluruh pengelolaan kelistrikan dialihkan ke N.V.Ovessese Gas dan Electriciteit Gas dan Electriciteit Maatschappij (N.V.OGEM).

e. Tahun 1957

Pengusahaan ketenagalistrikan di kota Makassar dinasionalisasi oleh Pemerintah RI dan dikelola oleh Perusahaan Listrik Negara (PLN) Makassar namun wilayah operasi terbatas hanya di kota Makassar dan daerah luar kota Makassar antara lain Majene, Bantaeng, Bulukumba, Watampone dan polopo untuk pusat pembangkitnya ditangani oleh PLN cabang luar kota dan pendistribusiannya oleh PT. MPS (Maskapai untuk Perusahaan-perusahaan setempat). PLN Makassar inilah kelak merupakan cikal bakal PT.PLN (Persero) Wilayah VIII sebagaimana yang kita kenal dewasa ini.

f. Tahun 1961

PLN pusat membentuk unit PLN Eksploitasi VI dengan wilayah kerja meliputi Provinsi Sulawesi Selatan dan Sulawesi Tenggara yang berkedudukan di Makassar.

g. Tahun 1973

Berdasarkan peraturan Menteri Pekerjaan Umum dan Tenaga Listrik No.01/PRT/1973 tentang Struktur Organisasi dan Pembagian Tugas Perusahaan Umum. PLN Eksploitasi VI berubah menjadi PLN Eksploitasi VIII.

h. Tahun 1975

Menteri Pekerjaan Umum dan Tenaga Listrik mengeluarkan Peraturan Menteri No. 01/PRT/1973 yang didalamnya disebutkan bahwa perusahaan mempunyai unsur pelaksana yaitu Proyek PLN Wilayah. Oleh karena itu, Direksi Perum Listrik Negara menetapkan SK No. 010/DIR/1976 yang mengubah sebutan PLN Eksploitasi VIII menjadi Wilayah VIII.

i. Tahun 1994

Berdasarkan PP No. 23 Tahun 1994 maka status PLN Wilayah VIII berubah menjadi Persero maka juga berubah namanya menjadi PT. PLN (Persero) Wilayah VIII. Perubahan ini mengandung arti bahwa PLN semakin dituntut untuk dapat meningkatkan kinerjanya.

j. Tahun 2001

Sejalan dengan kebijakan restrukturisasi sektor tenaga listrikan, PT. PLN (Persero) Wilayah VIII diarahkan menjadi Strategic Business Unit/Investment Centre dan sebagai tindak lanjut, sesuai dengan keputusan Direksi PT. PLN (Persero) No. 01.K/010/DIR/2001 tanggal 8 Januari 2001, PT. PLN (Persero) Wilayah VIII berubah menjadi PT. PLN (Persero) Unit Bisnis Sulawesi Selatan dan tenggara 11. Tahun 200x Wilayah Sulsel dan Sultra

k. Tahun 2006

Berubah menjadi PT. PLN (Persero) Wilayah Sulawesi Selatan, Sulawesi Tenggara dan Sulawesi Barat.

2. Visi dan Misi PLN Makassar Rayon Makassar Selatan

a. Visi

Diakui sebagai perusahaan kelas dunia yang bertumbuh –kembang, unggul dan terpercaya dengan bertumpu pada potensi insane.

b. Misi

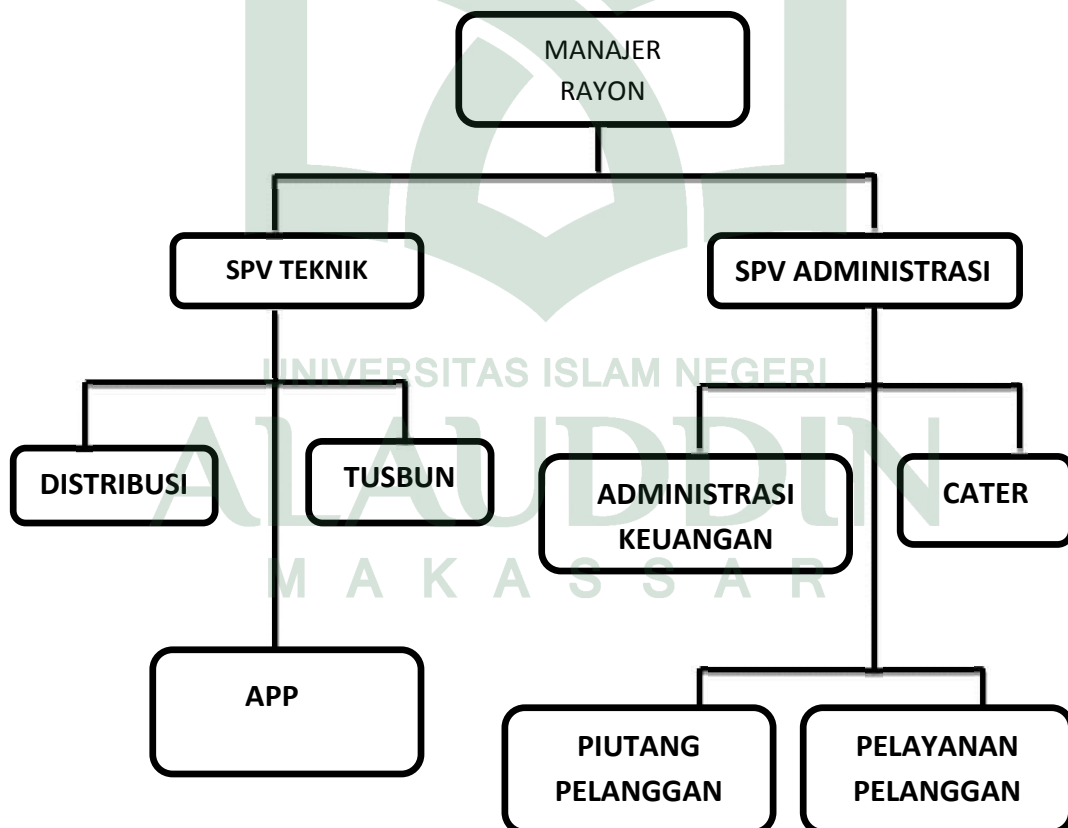
- 1) Menjalankan bisnis kelistrikan dan bidang lain yang terkait, berpotensi pada kepuasan pelanggan, anggota perusahaan, dan pemegang saham.

- 2) Menjadikan tenaga listrik sebagai media untuk meningkatkan kualitas kehidupan masyarakat.
- 3) Mengupayakan agar tenaga listrik menjadi pendorong kegiatan ekonomi.
- 4) Menjadikan kegiatan usaha yang berwawasan lingkungan.

3. Struktur Organisasi PT.PLN (Persero) Rayon Makassar Selatan

Rayon Selatan Area Makassar dikepalai oleh seorang Manajer dan dibantu oleh dua supervisor yaitu supervisor teknik, supervisor administrasi analist serta beberapa staf fungsional adapun bagan struktur organisasi seperti sibawah ini:

Gambar 4.1: Struktur Organisasi PT.PLN (Persero) Rayon Makassar Selatan



B. Deskripsi Karakteristik Responden

Deskripsi responden adalah penjelasan tentang keberadaan karyawan pada PT. PLN (Persero) Rayon Makassar Selatan, yang diperlukan untuk mengetahui identitas sebagai respondendalam penelitian ini. Dalam penelitian ini, jumlah kuesioner yang disebarkan sebanyak 50 rangkap dan dikembalikan sebanyak 47 rangkap. Gambaran yang diperoleh tentang karakteristik responden akan dilakukan dengan pengolahan data melalui perhitungan statistik deskriptif. Berikut ini disajikan hasil analisis statistik deskriptif yang diperoleh dari jawaban responden atas pertanyaan yang diajukan oleh peneliti :

1. Jenis Kelamin

Jenis kelamin secara umum dapat memberikan perbedaan pada perilaku seseorang. Dalam suatu bidang kerja, jenis kelamin seringkali dapat menjadipembeda aktivitas yang dilakukan oleh individu. Penyajian data respondenberdasarkan jenis kelamin adalah sebagai berikut :

Tabel 4.1: Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1.	Laki-laki	33	70,21
2.	Perempuan	14	29,79
Jumlah		47	100,00

Sumber : data primer diolah 2016

Jumlah responden pada penelitian ini sebanyak 47 dapat dilihat pada tabel 4.1. Tabel 4.1 menunjukkan bahwa jumlah responden yang paling banyak adalah responden yang berjenis kelamin Laki-laki yaitu sebanyak 33 responden atau

sebesar 70,21% sedangkan sisanya yakni sebanyak 14 responden atau sebesar 29,79% merupakan responden perempuan. Hal ini menunjukkan bahwa laki-laki lebih dominan dibandingkan dengan perempuan, hal ini disebabkan karena laki-laki lebih agresif dan lebih besar pengharapannya dari pada perempuan dalam memiliki pengharapan untuk sukses.

2. Usia

Usia dalam keterkaitannya dengan kinerja individu dilokasi kerja biasanya adalah sebagai gambaran akan pengalaman dan tanggung jawab individu. Tabulasi umur responden dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 4.2: Tingkat Usia Responden

No.	Usia	Jumlah	Persentase
1.	<25 Tahun	11	23,40
2.	25-35 Tahun	18	38,30
3.	36-45 Tahun	13	27,70
4.	46-55 Tahun	5	10,6
5	>55 Tahun	0	0
Jumlah		47	100,00

Sumber : data primer diolah 2016

Responden mayoritas berusia 25-35 tahun yaitu 18 orang dengan pesentase sebesar 38,30%. Sedangkan responden dengan usia <25 tahun berjumlah 11 responden, dengan persentase 23,40 %. Responden dengan usia 36-45 tahun sebanyak 13 responden dengan persentase 27,70% dan responden dengan usia 46-55 tahun sebanyak 5 responden dengan persentase 10,6%. Hal ini

menunjukkan bahwa memang pada usia 25-35 tahun merupakan usia produktif karyawan dan biasanya jauh lebih semangat jika dibandingkan dengan usia dibawah 25 tahun dan diatas 35 tahun.

3. Masa Kerja

Masa kerja dalam kaitannya dengan kinerja individu dalam sebuah organisasi biasanya sebagai gambaran pengalaman dan pemahaman seorang karyawan terhadap budaya organisasi. Tabulasi masa kerja dalam penelitian ini dapat dilihat pada table berikut :

Tabel 4.3: Masa Bekerja

No.	Masa Kerja	Jumlah	Persentase
1.	<5 Tahun	17	36,17
2.	5-10 Tahun	17	36,17
3.	11-15 Tahun	7	14,90
4.	16-20 Tahun	3	6,38
5	>20 Tahun	3	6,38
Jumlah		47	100,00

Sumber : data primer diolah 2016

Responden dengan masa berkerja <5 tahun sebanyak 17 responden dengan persentase 36,17, sedangkan responden dengan lama bekerja 5-10 tahun juga sebanyak 17 responden dengan persentase 36,17 %. Jumlah responden lebih kecil pada usia 11-15 tahun yang hanya berjumlah 7 responden dengan persentase 14,90 %. Akan tetapi pada usia 16-20 dan > 20 tahun jumlah respodennya jauh

lebih kecil dengan jumlah masing-masing 3 orang dengan persentase masing-masing 6,38 %.

4. Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan penting untuk dianalisis karena setiap jenis pekerjaan membebankan tuntutan berbeda terhadap seseorang dan bahwa setiap orang harus memiliki kemampuan sesuai dengan tuntutan pekerjaan tersebut.

Tabel 4.4: Tingkat Pendidikan

No.	Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase
1.	SMA/SMK	31	65,95
2.	D3	2	4,25
3.	S1	14	29,80
Jumlah		47	100,00

Sumber : data primer diolah 2016

Pendidikan terakhir yang paling banyak dimiliki oleh responden yaitu SMA yang berjumlah 31 responden dengan persentase 65,95% sedangkan pendidikan terakhir yang paling kecil dari responden adalah D3 yang hanya berjumlah 2 responden dengan persentase 4,25 %. Sementara itu jumlah responden dengan tingkat pendidikan S1 yang berjumlah 14 responden dengan persentase 29,80 %. Data tersebut menunjukkan bahwa tingkat pendidikan karyawan pada kantor PT.PLN (Persero) Rayon Makassar Selatan masih rendah, hal ini disebabkan karena penerimaan karyawan pada PT.PLN dilakukan setiap tahun terkhusus kepada lulusan SMK Kelistrikan.

C. Deskripsi Variabel

Deskripsi variabel dari 47 responden dalam penelitian ini dapat dilihat pada table berikut :

Tabel 4.5: Hasil uji Deskriptif

Variabel	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Gaya kepemimpinan	47	24.000	50.000	42.1489	4.50110
Motivasi	47	18.00	49.00	40.3830	5.43160
Kinerja	47	15.00	30.00	25.9149	2.50069
Valid N (listwise)	47				

Sumber : data primer diolah 2016

Tabel 4.5 menunjukkan statistik deskriptif dari masing-masing variabel penelitian. Berdasarkan tabel 4.5, hasil analisis dengan menggunakan statistik deskriptif terhadap Gaya kepemimpinan menunjukkan nilai minimum sebesar 24, nilai maksimum sebesar 50, mean (rata-rata) sebesar 42,14 dengan standar deviasi sebesar 4,50. Selanjutnya hasil analisis dengan menggunakan statistik deskriptif terhadap variabel Motivasi menunjukkan nilai minimum sebesar 18, nilai maksimum sebesar 49, mean (rata-rata) sebesar 40,38 dengan standar deviasi sebesar 5,43. Sedangkan untuk variabel Kinerja, nilai minimum sebesar 15, nilai maksimum sebesar 30, mean (rata-rata) sebesar 25,91 dengan standar deviasi sebesar 2,50.

Berdasarkan tabel 4.5 diatas dapat disimpulkan bahwa nilai rata-rata tertinggi berada pada variable Gaya kepemimpinan yaitu 42,14, sedangkan yang terendah adalah variable Kinerja yaitu 25,91. Untuk standar deviasi tertinggi berada pada variabel Motivasi yakni 5,43 dan yang terendah adalah variabel Kinerja yakni 2,50.

D. Deskripsi Pernyataan

1. Deskripsi Pernyataan Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)

Hasil analisis deskriptif pernyataan dalam variabel gaya kepemimpinan terdiri dari 10 (sepuluh) item pernyataan, yang diuraikan pada tabel berikut :

Tabel 4.6: Pernyataan Responden Mengenai Gaya Kepemimpinan

Jawaban Responden		STS	TS	R	S	SS	Total
Bobot		1	2	3	4	5	
GK 1	F			3	14	30	47
	Skor			9	56	150	215
	%			6,4	29,8	63,8	100
GK 2	F			3	29	15	47
	Skor			9	116	45	170
	%			6,4	61,7	31,9	100
GK 3	F		1	2	22	22	47
	Skor		2	6	88	110	206
	%		2,1	4,3	46,8	46,8	100

GK 4	F		5	12	15	15	47
	Skor		10	36	60	75	181
	%		10,6	25,6	31,9	31,9	100
GK 5	F			3	22	22	47
	Skor			9	88	110	229
	%			6,4	46,8	46,8	100
GK 6	F		1	3	21	22	47
	Skor		2	9	84	110	320
	%		2,1	16,4	44,7	26,8	100
GK 7	F			2	22	23	47
	Skor			6	88	115	209
	%			4,3	46,8	48,9	100
GK 8	F	1		5	19	22	47
	Skor	1		15	76	110	202
	%	2,1		10,6	40,4	46,8	100
GK 9	F		5	11	25	6	47
	Skor		10	33	100	30	173
	%		10,6	23,4	53,1	12,8	100
GK 10	F		1	14	21	11	47
	Skor		2	42	63	55	162
	%		2,1	29,8	44,7	23,4	100

Sumber : Data primer diolah 2016

Pernyataan 1 pada variabel gaya kepemimpinan mayoritas dijawab sangat setuju yaitu sebanyak 30 responden yang artinya pimpinan mereka senang menerima saran dari bawahannya, sedangkan 14 menyatakan setuju dan sisanya menyatakan netral. Pada pernyataan 2 mayoritas responden menjawab setuju dan sangat setuju setuju, masing 29 dan 15 responden. Dalam hal ini, pimpinan mereka selalu menselaraskan tujuan, meskipun ada 3 responden yang menjawab netral. Pernyataan 3 menunjukkan bahwa pimpinan mereka menanggapi dengan bijak setiap kritikan dari bawahannya dengan 22 responden memberikan pernyataan sangat setuju dan 22 menyatakan setuju. Akan tetapi ada juga responden yang memberikan pernyataan tidak setuju yaitu sebanyak 1 responden dan ragu-ragu sebanyak 2 responden. Pada pernyataan 4 jawaban sangat setuju dan setuju berimbang dengan jumlah 15 responden meskipun ada yang menjawab ragu-ragu sebanyak 12 responden dan 5 responden menjawab tidak setuju, hal ini berarti pimpinan mereka selalu memberikan kebebasan kepada mereka, meskipun masih ada yang belum mendapatkan kebebasan tersebut. Pada pernyataan 5 jawaban setuju dan sangat setuju berimbang yaitu masing-masing 22 responden dan 3 responden menjawab ragu-ragu. Hal ini menunjukkan bahwa pimpinan mereka tidak melarang bawahannya untuk kerja team work. Tidak jauh berbeda dengan pernyataan 6 yang mayoritas memberikan pernyataan setuju dan sangat setuju yaitu masing-masing sebanyak 21 dan 22 responden yang artinya pimpinan memberikan dukungan untuk menginvolvisasi dalam menyelesaikan pekerjaan, meskipun ada 3 responden yang menjawab netral dan 1 responden menjawab tidak setuju. Pada pernyataan 7 jawaban setuju dan sangat setuju masing-masing

terdiri dari 22 dan 23 responden sementara 2 responden menjawab ragu-ragu, Hal ini menunjukkan bahwa pimpinan mereka selalu berkonsultasi dengan bawahannya. Pada pernyataan 8 jawaban sangat setuju terdiri dari 22 responden sedangkan jawaban setuju terdiri dari 19 responden, hal ini menunjukkan bahwa karyawan dan pimpinan menjalin keakraban baik di luar maupun di dalam kantor. Pada pernyataan 9 mayoritas dijawab setuju yaitu 25 responden sedangkan 6 responden menjawab sangat setuju, hal ini menunjukkan bahwa pimpinan selalu memberikan penghargaan atas prestasi kerja karyawannya, sedangkan 11 responden menjawab ragu-ragu dan 5 responden menjawab tidak setuju, hal ini menunjukkan bahwa mereka tidak mendapatkan penghargaan atas prestasinya. Pada pernyataan 10 tentang gaya kepemimpinan 21 responden menjawab setuju dan 11 menjawab sangat setuju sementara 14 menjawab ragu-ragu dan 1 responden menjawab tidak setuju, hal ini menunjukkan bahwa pemimpin memberikan pengembangan jalur karir yang jelas kepada bawahannya meskipun masih ada 14 responden yang merasa ragu-ragu dan 1 responden merasa tidak setuju.

2. Deskripsi Pernyataan Variabel Motivasi (X_2)

Hasil analisis deskriptif pernyataan dalam variabel motivasi terdiri dari 10 (sepuluh) item pernyataan, yang diuraikan pada tabel berikut :

Tabel.4.7: Pernyataan Responden Mengenai Motivasi

Jawaban Responden	STS	TS	R	S	SS	Total
Bobot	1	2	3	4	5	

MTV 1	F		2		22	23	47
	Skor		4		88	115	207
	%		4,3		46,8	48,9	100
MTV 2	F		2	2	20	23	47
	Skor		4	6	80	115	205
	%		4,3	4,3	42,5	48,9	100
MTV 3	F		8	4	19	15	47
	Skor		16	12	76	75	179
	%		17	8,5	40,4	31,9	100
MTV4	F		11	6	15	15	47
	Skor		22	18	60	75	218
	%		23,4	12,8	31,9	31,9	100
MTV5	F		1	6	22	18	47
	Skor		2	18	88	90	218
	%		2,1	12,8	46,8	38,3	100
MTV6	F		1	2	23	21	47
	Skor		2	6	92	105	205
	%		2,1	4,3	48,9	44,7	100
MTV7	F	3	5	8	18	13	47
	Skor	3	10	24	72	65	174
	%	6,4	10,6	17	38,3	27,7	100
MTV8	F	1		13	26	7	47

	Skor	1		39	104	35	1787
	%	2,1		27,7	55,3	14,9	100
MTV9	F		8	9	24	6	47
	Skor		16	24	96	30	166
	%		17	19,1	51	1,8	100
MTV10	F		1		26	20	47
	Skor		2	3	104	100	209
	%		2,1		55,3	42,6	100

Sumber : data primer diolah 2016

Pada pernyataan 1 variabel Motivasi mayoritas responden menjawab setuju dan sangat setuju dengan masing-masing 22 dan 23 responden, Hal ini menunjukkan bahwa gaji dapat memberikan dorongan bagi mereka untuk bekerja lebih baik, meskipun ada 2 responden yang menjawab tidak setuju, hal ini menunjukkan bahwa gaji tidak menjadi dorongan bagi mereka untuk bekerja lebih baik. Pada pernyataan 2 jawaban setuju dan sangat setuju hampir berimbang yaitu masing-masing 20 dan 23 responden, hal ini menunjukkan bahwa setiap hasil kerja yang telah dilaksanakan layak mendapat penghargaan, meskipun 2 responden menyatakan ragu-ragu dan 2 responden lainnya menjawab tidak setuju. Pada pernyataan 3 jawaban setuju terdiri dari 19 responden dan jawaban sangat setuju terdiri dari 15 responden, hal ini menunjukkan bahwa jaminan hari tua mereka untuk mengikat karyawan, namun ada 8 responden yang menjawab tidak setuju dan 4 menyatakan ragu-ragu, hal ini menunjukkan bahwa jaminan hari tua mereka tidak dapat mengikat karyawan. Pada pernyataan 4 jawaban setuju dan

sangat setuju berimbang yaitu masing-masing 15 responden, hal ini dapat diartikan bahwa besarnya gaji yang mereka dapatkan sesuai dengan pekerjaan yang mereka lakukan, sedangkan 11 orang mengatakan tidak setuju dan 6 menyatakan ragu-ragu, hal ini menunjukkan bahwa besarnya gaji yang mereka peroleh tidak sesuai dengan apa yang mereka kerjakan. Berbeda dengan pernyataan 5 yang didominasi oleh jawaban setuju dan sangat setuju yaitu masing-masing 22 dan 18 responden, hal ini menunjukkan bahwa hubungan kerja karyawan baik dan tidak kaku, meskipun 6 responden menjawab netral dan satu responden menjawab tidak setuju. Pada pernyataan 6 didominasi oleh jawaban setuju dan sangat setuju yakni masing-masing 23 dan 21 responden, sedangkan jawaban netral dan tidak setuju masing-masing 2 dan 1 responden, hal ini menunjukkan pimpinan selalu memberikan perhatian kepada pegawainya. Pada pernyataan 7 jawaban setuju terdiri dari 18 responden, sedangkan jawaban sangat setuju hanya 13 orang, hal ini menunjukkan bahwa pegawai giat bekerja karena adanya kesempatan yang diberikan perusahaan untuk menduduki posisi tertentu, sedangkan 8 responden menjawab ragu-ragu dan 5 responden menjawab tidak setuju sementara 3 responden menjawab sangat tidak setuju, hal ini menunjukkan adanya karyawan yang tidak mendapatkan kesempatan yang diberikan perusahaan untuk menduduki posisi tertentu. Pada pernyataan 8 jawaban setuju terdiri dari 26 responden dan jawaban sangat setuju terdiri dari 7 responden, hal ini menunjukkan bahwa pimpinan selalu memberikan pujian apabila ada karyawan yang melakukan pekerjaan dengan memuaskan, namun 13 responden menjawab ragu-ragu dan 1 responden menjawab sangat tidak setuju, hal ini menunjukkan

masih adanya karyawan yang tidak mendapatkan pujian dari pimpinan. Pada pernyataan 9 jawaban setuju mendominasi yaitu 24 responden dan 6 responden menjawab sangat setuju ini menunjukkan bahwa pekerjaan yang karyawan dapatkan sangat menantang, sementara 9 responden menjawab ragu-ragu dan 8 responden menjawab tidak setuju, hal ini menunjukkan bahwa ada karyawan yang merasa tidak tertantang dengan pekerjaannya. Pada pernyataan 10 jawaban setuju dan sangat setuju mendominasi dengan masing-masing 26 dan 20 responden serta satu responden menjawab tidak setuju, hal ini menunjukkan bahwa hampir semua karyawan ingin mengembangkan kemampuan selama bekerja di perusahaan.

3. Deskripsi Pernyataan Variabel Kinerja (Y)

Hasil analisis deskriptif pernyataan dalam variabel kinerja terdiri dari 6 (enam) item pernyataan, yang diuraikan pada tabel berikut :

Tabel 4.8: Pernyataan Responden Mengenai Kinerja

Jawaban Responden		STS	TS	R	S	SS	Total
Bobot		1	2	3	4	5	
KNJ 1	F			6	25	16	47
	Skor			18	100	80	198
	%			12,8	53,1	34	100
KNJ 2	F			3	33	11	47
	Skor			9	132	55	196
	%			6,4	70,2	23,4	100

KNJ 3	F		1	2	23	21	47
	Skor		2	6	92	105	205
	%		2,1	4,3	48,9	44,7	100
KNJ 4	F		1	9	21	16	47
	Skor		2	27	84	80	193
	%		2,1	19,1	44,7	34	100
KNJ 5	F		1	3	16	27	47
	Skor		2	9	64	135	210
	%		2,1	6,4	34	57,4	100
KNJ 6	F			2	15	30	47
	Skor			6	60	150	216
	%			4,3	31,9	63,8	100

Sumber : Data primer diolah 2016

Pada pernyataan 1 variabel kinerja jawaban setuju mendominasi jawaban responden dengan jumlah jawaban 25 responden dan jawaban setuju terdiri dari 16 responden dan selebihnya 6 responden menjawab netral, hal ini menunjukkan bahwa karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik, sesuai keinginan perusahaan. Sama halnya dengan pernyataan 1, pada pernyataan 2 jawaban setuju mendominasi dengan 33 responden sementara sangat setuju 11 responden dan 3 responden menjawab netral, hal ini menunjukkan bahwa karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditentukan perusahaan, karyawan proaktif dalam mencari tata cara baru. Pada pernyataan 3 jawaban setuju dan sangat setuju hampir berimbang dengan jumlah jawaban masing-

masing 23 dan 21 responden sementara 2 responden menjawab netral dan 1 menjawab tidak setuju, hal ini menunjukkan bahwa rata-rata karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar waktu yang ditentukan. Pada pernyataan 4 jawaban setuju terdiri dari 21 responden sementara jawaban sangat setuju terdiri dari 16 responden, hal ini menunjukkan bahwa karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan yang datang mendadak, namun 9 responden menjawab ragu-ragu dan 1 responden menjawab tidak setuju, hal ini menunjukkan bahwa ada beberapa karyawan yang masih ragu-ragu dapat menyelesaikan pekerjaan yang datang mendadak. Pada pernyataan 5 jawaban setuju terdiri dari 16 responden dan 27 responden menjawab sangat setuju, 3 responden menjawab netral dan 1 responden menjawab tidak setuju, hal ini menunjukkan bahwa karyawan menguasai teknologi dan selalu mengikuti setiap perkembangannya, meskipun masih ada yang ragu-ragu. Pada pernyataan 6 jawaban sangat setuju mendominasi dengan jumlah responden 30 dan jawaban setuju 15 responden sementara 3 lainnya netral, hal ini menunjukkan bahwa karyawan memahami dan menguasai pekerjaan yang menjadi tugas pokoknya.

E. Hasil Analisis dan Pengolahan Data

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur tingkat kemampuan suatu instrument untuk mengukur sesuatu yang menjadi sasaran pokok pengukuran yang dilakukan dengan instrument tersebut.¹ Suatu instrument dikatakan valid

¹Hadi, *Beberapa Penerapan Psikologi dalam Industry* (Yogyakarta: Balai Pembinaan Administrasi Universitas Gajah Mada, 2001), h.121.

apabila mampu mencapai tujuan pengukurannya, yaitu mengukur apa yang ingin di ukurnya. Sekiranya peneliti menggunakan kuesioner di dalam pengumpulan data penelitian, maka kuesioner yang disusun harus mengukur apa yang ingin di ukur. Pengujian dilakukan dengan membandingkan r hitung dan r tabel. Nilai r hitung merupakan hasil korelasi jawaban responden pada masing-masing pertanyaan di setiap variabel yang dianalisis dengan program spss dan outputnya bernama *corrected item correlation*. Sedangkan untuk mendapatkan r tabel dilakukan dengan tabel r product moment, yaitu menentukan $\alpha = 0,05$ kemudian $n = 47$ sehingga didapat nilai r tabel dua sisi sebesar 0,287. Tingkat kevalidan indikator atau kuesioner dapat ditentukan, apabila $r_{hitung} > r_{tabel} = \text{Valid}$ dan $r_{hitung} < r_{tabel} = \text{Tidak Valid}$. Hasil uji validitas selengkapnya dapat dilihat pada table berikut :

Tabel 4.9: Uji Validitas Variabel X_1 (Gaya Kepemimpinan)

Pertanyaan	<i>Corrected item total correlation</i> (r_{hitung})	r_{tabel}	Validitas
1	0,611	0,287	Valid
2	0,604	0,287	Valid
3	0,772	0,287	Valid
4	0,503	0,287	Valid
5	0,474	0,287	Valid
6	0,757	0,287	Valid
7	0,596	0,287	Valid
8	0,603	0,287	Valid

9	0,630	0,287	Valid
10	0,704	0,287	Valid

Sumber : data primer diolah 2016

Tabel 4.9 terlihat bahwa korelasi antara masing-masing pertanyaan variabel X_1 menunjukkan hasil yang signifikan dan menunjukkan bahwa $r_{hitung} > r_{tabel}$. Hal ini dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dinyatakan valid.

Tabel 4.10: Uji Validitas Variabel X_2 (Motivasi)

Pertanyaan	<i>Corrected item total correlation</i> (r_{hitung})	r_{tabel}	Validitas
1	0,493	0,287	Valid
2	0,636	0,287	Valid
3	0,557	0,287	Valid
4	0,627	0,287	Valid
5	0,705	0,287	Valid
6	0,734	0,287	Valid
7	0,698	0,287	Valid
8	0,772	0,287	Valid
9	0,469	0,287	Valid
10	0,605	0,287	Valid

Sumber : data primer diolah 2016

Tabel 4.10 terlihat bahwa korelasi antara masing-masing pertanyaan variabel X_2 menunjukkan hasil yang signifikan dan menunjukkan bahwa $r_{hitung} > r_{tabel}$. Hal ini dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan dinyatakan valid.

Tabel 4.11: Uji Validitas Variabel Y (Kinerja)

Pertanyaan	<i>Corrected item total correlation</i> (r_{hitung})	r_{table}	Validitas
1	0,501	0,287	Valid
2	0,625	0,287	Valid
3	0,768	0,28	Valid
4	0,712	0,287	Valid
5	0,713	0,287	Valid
6	0,443	0,287	Valid

Sumber : data primer diolah 2016

Tabel 4.11 terlihat bahwa korelasi antara masing-masing pertanyaan variabel Y menunjukkan hasil yang signifikan dan menunjukkan bahwa $r_{hitung} > r_{tabel}$. Hal ini dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan dinyatakan valid.

2. Uji reabilitas

Pengujian reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah jawaban yang diberikan responden dapat dipercaya atau dapat diandalkan dengan menggunakan analisis *Reliability* melalui metode *Cronbach Alpha*. Dalam menentukan reliabilitas bisa dilihat dari nilai Alpha, jika $Alpha > 0,60$ maka bisa dikatakan reliable.

Tabel 4.12: Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Standar Reliabilitas</i>	Keterangan
Gaya kepemimpinan	0,816	0,60	Reliable
Motivasi	0,813	0,60	Reliable
Kinerja	0,696	0,60	Reliable

Sumber : data primer diolah 2016

Nilai *cronbach's alpha* semua variabel lebih besar dari 0,60, sehingga dapat disimpulkan indikator atau kuesioner yang digunakan variable Gaya kepemimpinan, Motivasi kerja dan Kinerja semua dinyatakan handal atau dapat dipercaya sebagai alat ukur variable.

F. Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Dari tabel 4.14 dapat dilihat signifikansi nilai Kolmogorov-smirnov yang diatas tingkat kepercayaan 5% yaitu sebesar 0,200 hal tersebut menunjukkan bahwa data terdistribusi normal.

Tabel 4.13 : One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		47
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.57885399
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.107
	Positive	.107
	Negative	-.089
Test Statistic		.107
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : data primer diolah 2016

2. Uji Multikolinearitas

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.14, karena nilai (VIF) untuk semua variabel memiliki nilai lebih kecil daripada 10 dan nilai tolerance lebih besar dari 0,10, maka dapat disimpulkan tidak terdapat gejala multikolinearitas antar variabel independen.

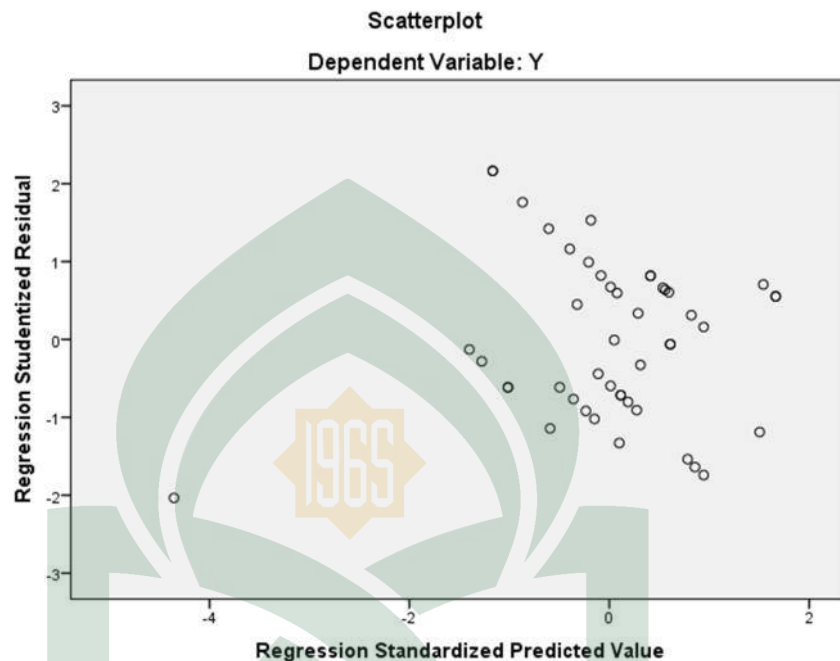
Table 4.14: Hasil Uji Multikolinearitas

No.	Variabel	Tolerance	VIF
1	Gaya Kepemimpinan	0,447	2,237
2	Motivasi	0,447	2,237

Sumber : data primer diolah 2016

3. Uji Heteroskedastisitas

Gambar 4.2: Hasil uji heteroskedastisitas



Dari grafik Scatterplot penelitian ini terlihat menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y hal ini menunjukkan tidak terjadi heteroskedestisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi kinerja berdasarkan masukan variabel independennya (Gaya kepemimpinan dan Motivasi).

G. Analisis Regresi Linear Berganda

Tekhnik analisis data yang digunakan untuk memecahkan permasalahan dalam penelitian ini adalah menggunakan analisis regresi. Analisis regresi berganda dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS For Windows release 23.0. analisis selengkapnya dapat dilihat pada table 4.15 berikut:

Table 4.15: Analisis Regresi Linear Berganda**Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9.082	2.248		4.041	.000
X	.169	.079	.305	2.139	.038
X2	.240	.066	.522	3.665	.001

a. Dependent Variable: Y

Sumber : data primer diolah 2016

Dari hasil analisis regresi linear berganda seperti pada table 4.15 maka dapat disusun persamaan sebagai berikut:

$$Y = 9,082 + 0,169.X1 + 0,240.X2 + e$$

Persamaan regresi di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- Nilai Constant sebesar 9,082 menunjukkan bahwa ketika variabel Gaya kepemimpinan dan motivasi konstan atau tidak berubah maka kinerja karyawan adalah sebesar 9,082
- Ketika variabel gaya kepemimpinan meningkat 1% maka kinerja karyawan meningkat sebesar 0,169
- Ketika variabel motivasi meningkat 1% maka kinerja karyawan meningkat sebesar 0,240

H. Uji Hipotesis

1. Koefisien Determinasi (R^2)

Untuk menguji model penelitian ini adalah dengan menghitung koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi dependen. Nilai koefisien determinasi adalah diantara nol dan satu. Semakin besar R^2 suatu variabel bebas menunjukkan semakin dominannya pengaruh terhadap variabel tidak bebasnya, dan variabel bebas mempunyai R^2 paling besar menunjukkan pengaruh paling dominan terhadap variabel tidak bebas.

Tabel.4.16: Koefisien Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.775 ^a	.601	.583	1.61434

a. Predictors: (Constant), X2, X

Sumber : data primer diolah 2016

Berdasarkan table 4.15, dimana $R = 0,775$, Menjelaskan bahwa antara variabel (X_1) dan (X_2) terdapat korelasi yang sangat kuat dan searah/positif terhadap perubahan variabel (Y). sesuai dengan hasil yang diperoleh yaitu $R = 0,775$ dapat disimpulkan bahwa variabel bebas (X) memiliki korelasi yang sangat kuat terhadap variabel terikat (Y). Artinya, setiap perubahan (kenaikan) variabel gaya kepemimpinan dan motivasi menyebabkan kenaikan variabel kinerja karyawan.

Nilai R square (r^2) = 0,601. Nilai ini menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X_1) dan variabel motivasi (X_2) memiliki kontribusi terhadap variabel kinerja karyawan (Y) Sebesar 60,1 % dan sisanya 39,9% dipengaruhi oleh faktor lain diluar pembahasan peneliti.

2. Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengukur seberapa besar variabel bebas secara bersama-sama (simultan) mempengaruhi variabel-variabel terikat. Uji F merupakan pengujian koefisien regresi yang bertujuan untuk menguji pengaruh simultan antara variabel Gaya Kepemimpinan (X_1), dan Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja karyawan (Y). untuk lebih jelas dapat dilihat hasil Uji F pada table berikut:

Tabel.4.17: Uji Simultan
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	172.992	2	86.496	33.190	.000 ^b
Residual	114.668	44	2.606		
Total	287.660	46			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X

Sumber : data primer diolah 2016

Dari hasil perhitungan analisis regresi linear berganda dengan bantuan program SPSS diperoleh F_{hitung} sebesar 33,190 dengan tingkat probabilitas 0,000 (signifikan), Sedangkan F_{tabel} 3,23 Dengan demikian maka F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} dan juga probabilitas jauh lebih kecil dari 0.05, berarti bahwa gaya

kepemimpinan dan motivasi secara bersma berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

3. Uji parsial (*Uji-t*)

Pengujian melalui uji t adalah dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} Pada taraf nyata $\alpha = 0.05$. Uji t berpengaruh signifikan apabila hasil perhtungan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($t_{hitung} > t_{tabel}$) atau probabilitas kesalahan lebih kecil dari 5% ($\text{sig} < 0,05$).

Table 4.18: Hasil Uji Parsial Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9.082	2.248		4.041	.000
X	.169	.079	.305	2.139	.038
X2	.240	.066	.522	3.665	.001

a. Dependent Variable: Y
 Sumber : data primer diolah 2016

Berdasarkan table 4.18, maka pengujian variabel – variabel bebas dijabarkan sebagai berikut :

- Variabel Gaya kepemimpinan (X_1) menunjukkan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} , ($2,139 > 2,015$) atau $\text{sig} < (0,038 < 0,05)$, berarti variabel Gaya kepemimpinan (X_1) Berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Rayon Makassar Selatan.

Variabel motivasi (X_2), Menunjukkan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} , ($3,665 > 2,015$) atau $sig < (0,001 < 0,05)$, berarti variabel motivasi (X_2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.PLN (Persero) Rayon Makassar Selatan.

Menurut pengamatan langsung penulis, pimpinan dan karyawan pada PT. PLN (Persero) Rayon Makassar Selatan mampu menjalin keakraban yang baik dimana pemimpin senantiasa melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan sehingga Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja. Serta pimpinan dan perusahaan PT.PLN senantiasa memberikan dorongan kepada karyawan untuk terus bekerja sebaik mungkin sehingga Motivasi yang diberikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

I. Pembahasan

Melalui hasil uji parsial antara gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan. Yang mana dilihat dari sisi saling menghargai pendapat, mengembangkan inisiatif, melakukan hubungan yang sportif, mengembangkan karir, senang menerima saran pendapat dan kritik, selalu membuat bawahan lebih sukses daripadanya, serta memberi kebebasan akan mempengaruhi kinerja karyawan untuk lebih baik. Dan dikatakan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan karena hasil uji parsial gaya kepemimpinan memiliki nilai $sig < 0.05$.

Dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan juga bahwa persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya ialah terletak pada variabel X yang sama yaitu gaya kepemimpinan dan sama-sama berpengaruh terhadap kinerja

karyawan, seperti penelitian yang dilakukan oleh Adri Agustiningrum, C Dyah S Indrawati, Andre N. Rahmanto dalam jurnalnya pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja, mengatakan bahwa ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja berdasarkan hasil penelitian yang peneliti lakukan pada setda kota Malang, yang membedakan dengan penelitian ini hanya objek penelitiannya.

Hal demikian sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Veitzhal Rivai tentang tipe kepemimpinan demokratis, dimana kepemimpinan tipe demokratislah yang paling tepat untuk organisasi modern. Hal ini terjadi karena tipe kepemimpinan ini dalam proses pergerakan bawahan selalu bertitik tolak dari pendapat bahwa manusia itu adalah makhluk yang termulia di dunia.²

Selanjutnya dari hasil uji parsial menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Jadi dengan menerapkan motivasi yang baik, yaitu suatu bentuk dorongan secara langsung kepada karyawan agar kebutuhannya tercapai, maka perusahaan akan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan berkompetensi tinggi.

Hal ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Siswandi dalam jurnalnya pengaruh gaya kepemimpinan, komunikasi internal dan motivasi terhadap kinerja karyawan yang dilakukan di pand's Collection Semarang, dimana hasil penelitian tersebut mengatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

²Veithzal Rivai dkk, *Pemimpin dan Kepemimpinan dalam Organisasi* (Jakarta :Rajawali Pers, 2014), h. 20

Hal demikian sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Maslow. Hierarki kebutuhan mengikuti teori jamak yakni seseorang berperilaku/bekerja, karena adanya dorongan untuk memenuhi bermacam-macam kebutuhan.³

Diantara variabel gaya kepemimpinan dan motivasi, ternyata yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan adalah variabel motivasi. Alasannya karena variabel motivasi memiliki nilai t_{hitung} yang terbesar jika dibandingkan dengan variabel gaya kepemimpinan. Sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa “variabel motivasi lebih dominan pengaruhnya terhadap kinerja jika dibandingkan dengan gaya kepemimpinan” dapat diterima.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan ajaran agama Islam dimana seorang pemimpin harus senantiasa memberikan kesempatan kepada bawahan untuk menyampaikan pendapatnya, dan segala bentuk keputusan diambil dengan jalan musyawarah, selain itu pemimpin harus senantiasa memberikan dorongan kepada bawahan agar bekerja secara efektif dan efisien agar tujuan perusahaan tercapai. Sebagaimana firman Allah swt dalam Al-Qur'an Q.S. Ali Imran / 3 : 159 :

فَبِمَا رَحْمَةٍ مِّنَ اللَّهِ لِنْتَ لَهُمْ وَلَوْ كُنْتَ فَظًّا غَلِيظَ الْقَلْبِ لَانْفَضُّوا مِنْ حَوْلِكَ
فَاعْفُ عَنْهُمْ وَاسْتَغْفِرْ لَهُمْ وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ فَإِذَا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ
مُحِبُّ الْمُتَوَكِّلِينَ

³Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, (Jakarta : Bumi aksara, 2012), h. 154.

Terjemahnya :

Maka disebabkan rahmat dari Allah-lah kamu Berlaku lemah lembut terhadap mereka. Sekiranya kamu bersikap keras lagi berhati kasar, tentulah mereka menjauhkan diri dari sekelilingmu. karena itu ma'afkanlah mereka, mohonkanlah ampun bagi mereka, dan bermusyawaratlah dengan mereka dalam urusan itu. kemudian apabila kamu telah membulatkan tekad, Maka bertawakkallah kepada Allah. Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang bertawakkal kepada-Nya.⁴

Dari ayat diatas Allah SWT mengajarkan kepada kita untuk senantiasa berlaku lemah lembut. Karena apabila seorang berlaku keras dan kasar maka tentulah orang akan menjauhi kita. Dan jika kita akan mengambil suatu kesimpulan atau keputusan maka hendaklah kita mengambilnya dengan jalan bermusyawarah.



⁴ Departemen Agama RI, *Alqu'an dan Terjemahannya*, (Bandung : CV Fokus Media, 2010),h. 71

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di PT.PLN (Persero) Rayon Makassar Selatan yang dilakukan pada bulan Juni-Agustus 2016 dengan judul, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor PT.PLN (Persero) Rayon Makassar Selatan, maka akan disajikan beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil analisis uji t menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
2. Hasil analisis uji t menunjukkan bahwa variabel Motivasi (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
3. Variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah variabel Motivasi (X_2). Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai t_{hitung} variabel motivasi lebih besar dari pada t_{hitung} variabel Gaya kepemimpinan.

B. Implikasi Penelitian

Adapun saran-saran yang dapat diberikan sehubungan dengan hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Disarankan agar pimpinan PT. PLN (Persero) Rayon Makassar Selatan, hendaknya terus memberikan kesempatan kepada karyawan untuk menyampaikan ide ,saran dan kritiknya, serta mendukung karyawan dalam mencari solusi dalam menyelesaikan pekerjaannya.

2. Disarankan agar motivasi kerja terus diberikan kepada karyawan seperti gaji, pemberian penghargaan, perhatian, serta menjalin komunikasi yang baik antar karyawan agar sumber daya yang ada juga terus meningkat demi terwujudnya tujuan organisasi, karyawan dan masyarakat.



DAFTAR PUSTAKA

- Agustiningrum, Andri dkk. *Pengaruh Gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai*. Surakarta, 2012.
- Amar, Rafi dkk. *Pemimpin dan kepemimpinan dalam organisasi*. Jakarta: Rajawali pers, 2013.
- Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian*. Edisi revisi ke enam. Jakarta: PT. Rineka cipta, 2006.
- As'Ad, moch. *Psikologi Industri*. Yogyakarta : Liberty, 1998.
- Bahmid, Sitti Latifah. *Pengaruh Motivasi dan disiplin kerja terhadap Kinerja pada kantor PLN Makassar*. Makassar : Uin, 2014
- Departemen agama RI. *Al qur'an terjemahan*. Semarang : PT Karya Toha Putra, 1990
- Departemen Agama RI. *Alqu'an dan Terjemahannya*. Bandung : CV Fokus Media, 2010
- Fahmi, Irham. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Mitra Wacana Media, 2016
- Griffin, *Manajemen*. Jakarta : Erlangga, 2004.
- Hadi, *Beberapa penerapan psikologi dalam industry*. Yogyakarta : balai Pembina administrasi universitas gajah mada, 2001
- Handoko, Hani. *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*. Yogyakarta : BPFE-Yogyakarta, 1989
- Hasibuan, Malayu S.P. *manajemen sumber daya manusia*. Jakarta : Bumi aksara, 2006.
- Hasibuan, Malayu S.P. *manajemen sumber daya manusia*. Jakarta : Bumi aksara, 2012.
- Ivancevich, John M, dkk, *Perilaku dan manajemen organisasi*. Erlangga, 2007.
- Kasmir. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Rajawali Pers, 2016
- Lensufile, Tikno. *Leadership untuk profesional dan mahasiswa*. Esensi, 2010.

- Mangun Hardjana, AM. *Mengendalikan kreativitas* Yogyakarta : kanisius, 2000.
- Martoyo, Susilo. *Manajemen sumber daya manusia*.Yogyakarta :bpfe Yogyakarta , 2000.
- Mulyadi. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor : IN MEDIA, 2015
- Rivai, veithzal, dkk. *Pemimpin Dan Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Jakarta :Rajawali pers,2014.
- Sajak, Abi.*Kepemimpinan Manajer*. Jakarta :Rajawali, 1990.
- Siradjuddin. *Perilaku kepemimpinan dan kinerja karyawan Bank perkreditan rakyat di Sulawesi selatan*.Samata-Gowa :Alauddin university press, 2011.
- Siswandi.*Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi internal, dan Motivasi terhadap kinerja karyawan*.2012.
- Suciana *pengaruh gaya kepemimpinan terhadap prestasi kerja pegawai dinas koperasi dan UMKM Kab.Bone* 2014.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfaberta, 1999.
- Supranto, J.*Statistik teori dan aplikasi*.Jakarta : Erlangga, 2009
- Sutrisno, Edy.*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : kencana,2010.
- Timpe,Dalle. *Kepemimpinan*. Jakarta : PT. Elex Media Komputindo,2002
- Timpe, Dalle. *Kinerja*. Jakarta : PT. Elex Media Komputindo,2002
- Umar, Husein. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*.Jakarta: Rajawali pers,2014.
- Wibowo, *Manajemen Kinerja*. Jakarta :Rajawa lipers, 2014.
- Winarno,Suracmad, *Pengantar Penelitian Ilmiah*. Bandung: Tarsito, 1982
- Yukl, Gary. *Kepemimpinan dalam organisasi*. Indonesia : indeks, 2010.

L
A
M
P
I
R
A
N
-
L
A
M
P
I
R
A
N

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
ALAUDDIN
M A K A S S A R

Lampiran 1

Kuesioner penelitian

Nama :

Jenis kelamin :

Usia :

Pendidikan :

Masa kerja :

Masa kepegawaian :

Anda diminta untuk memilih satu jawaban yang paling sesuai dengan pemikiran anda, dengan memberikan tanda centang () pada pilihan yang sesuai.

Keterangan :

- Sangat Setuju (SS) Bernilai 5.
- Setuju (S) Bernilai 4.
- Ragu-Ragu (RR) Bernilai 3.
- Tidak setuju (TS) Bernilai 2.
- Sangat Tidak Setuju (STS) Bernilai 1.

Bagian 1 :

GAYA KEPEMIMPINAN

NO .	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SS (5)	S (4)	RR (3)	TS (2)	STS (1)
1	Pimpinan saya senang menerima saran dari bawahannya.					
2	Pimpinan saya selalu menselaraskan tujuan.					

3	Pimpinan saya menanggapi dengan bijak setiap kritik dari bawahannya.					
4	Pmpinan saya selalu memberikan kebebasan kepada bawahannya.					
5	Pimpinan saya tidak melarang bawahannya untuk kerja team work.					
6	Pimpinan memberikan dukungan penuh untuk menginvroviasi dalam menyelesaikan pekerjaan					
7	Pimpinan saya selalu berkonsultasi dengan bawahannya.					
8	Karyawan dan pimpinan menjalin keakraban yang baik di luar maupun di dalam kantor.					
9	Pimpinan selalu memberikan penghargaan atas prestasi kerja karyawannya.					
10	Pimpinan saya memberikan pengembangan jalur karir yang jelas kepada bawahannya.					

BAGIAN II :

MOTIVASI KERJA

NO .	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SS (5)	S (4)	RR (3)	TS (2)	STS (1)
1	Gaji dapat memberikan dorongan untuk bekerja lebih baik.					
2	Setiap hasil kerja yang telah dilaksanakan layak mendapat penghargaan.					
3	Tunjangan jaminan hari tua untuk mengikat pegawai					
4	Besarnya gaji yang diperoleh sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan					
5	Hubungan kerja antara sesama karyawan baik dan tidak kaku.					
6	Pimpinan selalu memberikan perhatian kepada pegawainya.					
7	Bapak/ibu giat bekerja karena adanya kesempatan yang diberikan perusahaan untuk menduduki posisi tertentu.					
8	Pimpinan selalu memberikan pujian apabila ada karyawan yang melakukan pekerjaan dengan memuaskan.					
9	Pekerjaan yang diberikan sangat menantang.					

10	Bapak/ Ibu ingin mengembangkan kemampuan selama bekerja di perusahaan.					
----	--	--	--	--	--	--

BAGIAN III :

KINERJA

N O.	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SS (5)	S (4)	RR (3)	TS (2)	STS (1)
1	Bapak/Ibu dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik,sesuai keinginan perusahaan.					
2	Untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditentukan perusahaan, Bapak/Ibu proaktif dalam mencari tata cara baru.					
3	Bapak/Ibu dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar waktu yang ditentukan perusahaan.					
4	Bapak/Ibu dapat menyelesaikan pekerjaan yang datang mendadak.					
5	Bapak/Ibu menguasai teknologi dan selalu mengikuti setiap perkembangannya.					
6	Bapak/Ibu memahami dan menguasai pekerjaan yang menjadi tugas pokok Bapak/Ibu.					

Lampiran 2

Data Hasil Penelitian

Data Hasil Penelitian Gaya Kepemimpinan

Responden	Pernyataan										Jumlah
	GK 1	GK 2	GK 3	GK 4	GK 5	GK 6	GK 7	GK 8	GK 9	GK 10	
1	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	40
2	5	4	4	4	5	4	4	5	4	3	42
3	5	4	4	3	4	4	4	4	2	3	37
4	5	4	4	5	4	4	4	4	3	4	41
5	5	4	5	3	4	4	5	5	3	3	41
6	5	4	5	3	5	5	5	5	4	4	45
7	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	49
8	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	38
9	5	5	4	2	4	5	5	4	4	4	42
10	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	46
11	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	46
12	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	44
13	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	45
14	5	4	5	5	3	5	5	4	4	4	44
15	5	4	4	4	5	4	5	3	3	3	40
16	3	4	4	3	4	4	4	4	2	3	35
17	4	3	3	2	5	4	4	5	4	5	39
18	5	5	5	5	5	4	5	3	3	3	43
19	5	5	5	5	4	4	5	3	3	3	42
20	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	49
21	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	46
22	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	37
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
24	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	46
25	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	46
26	5	4	5	3	5	4	5	5	5	4	45
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
28	4	4	4	4	5	5	5	4	3	5	43
29	3	3	2	3	3	2	3	1	2	2	24
30	5	4	4	3	4	5	4	5	2	4	40

31	5	5	5	2	4	5	3	5	4	4	42
32	5	4	5	3	5	5	5	5	4	4	45
33	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	49
34	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	38
35	5	5	4	2	4	5	5	4	3	4	41
36	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	46
37	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	46
38	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	44
39	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	44
40	5	4	5	5	3	5	5	4	4	4	44
41	5	4	4	4	5	4	5	3	3	3	40
42	3	4	4	3	4	4	4	4	2	3	35
43	5	4	5	3	4	4	5	5	3	3	41
44	4	4	3	2	5	3	4	5	4	5	39
45	5	4	4	3	5	4	4	4	3	4	40
46	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	41
47	4	4	4	3	4	4	4	5	5	4	41

Data Hasil Penelitian Motivasi

Responden	Pernyataan										Jumlah
	MV 1	MV 2	MV 3	MV 4	MV 5	MV 6	MV 7	MV 8	MV 9	MV10	
1	5	4	4	3	4	4	3	4	4	4	39
2	5	5	4	5	5	4	3	4	3	5	43
3	4	5	5	2	3	4	3	3	4	4	37
4	5	5	5	2	3	4	3	3	4	4	38
5	5	3	2	3	4	4	2	3	3	4	33
6	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	45
7	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	48
8	5	4	2	3	4	3	3	3	2	4	33
9	4	5	5	5	4	5	5	5	2	5	45
10	4	5	4	2	4	4	1	4	4	4	36
11	4	4	3	4	5	5	4	3	4	5	41
12	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	44
13	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	46

14	4	4	2	4	5	5	4	4	4	4	40
15	4	4	5	2	4	5	5	5	2	5	41
16	5	5	5	2	3	4	2	3	3	5	36
17	4	4	4	3	5	5	3	4	3	5	40
18	4	4	4	5	4	4	4	3	5	5	42
19	4	4	4	5	4	4	4	3	5	5	42
20	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49
21	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	44
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	40
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	40
24	4	4	3	4	4	5	5	4	4	5	42
25	4	4	2	5	4	5	4	4	4	5	40
26	4	4	2	5	4	4	4	4	4	5	39
27	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	47
28	2	2	4	4	3	4	4	4	3	5	35
29	2	2	1	2	2	2	2	1	2	5	18
30	5	5	5	4	4	4	5	4	2	5	42
31	5	5	4	2	5	5	1	4	3	5	39
32	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	46
33	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	49
34	4	4	2	3	4	3	3	3	2	5	32
35	5	5	5	5	4	5	5	5	2	5	46
36	5	5	4	2	4	4	1	4	4	5	37
37	4	4	3	4	5	5	4	3	4	5	41
38	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	44
39	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	46
40	4	4	2	4	5	5	4	4	4	5	40
41	5	4	5	2	4	5	5	5	2	5	42
42	4	5	5	2	3	4	2	3	3	5	36
43	5	3	2	3	4	4	2	3	3	5	33
44	5	4	3	5	5	5	4	4	3	5	43
45	4	5	5	2	3	4	3	3	4	5	37
46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	40
47	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	42

Data Hasil Penelitian Kinerja

Responden	Pernyataa						Jumlah
	KJ1	KJ2	KJ3	KJ4	KJ5	KJ6	
1	4	4	4	4	4	4	24
2	5	4	4	4	4	5	26
3	3	4	5	5	5	5	27
4	3	4	5	5	5	5	27
5	4	4	4	3	3	5	23
6	5	4	5	4	5	5	28
7	5	5	5	5	5	5	30
8	4	3	3	4	4	5	23
9	5	5	5	5	4	4	28
10	5	4	4	4	5	5	27
11	5	4	5	5	5	4	28
12	4	5	4	5	4	5	27
13	4	4	4	4	5	4	25
14	4	4	5	4	4	4	25
15	4	4	4	3	5	5	25
16	3	4	5	5	5	5	27
17	4	4	5	3	5	5	26
18	4	4	4	3	5	5	25
19	4	4	4	3	5	5	25
20	5	5	5	5	5	5	30
21	4	4	4	4	5	4	25
22	4	4	4	4	4	4	24
23	4	4	4	4	4	4	24
24	4	5	4	5	5	5	28
25	4	5	5	4	5	4	27
26	5	4	5	4	4	5	27
27	5	4	5	5	4	4	27
28	4	5	4	4	3	3	23
29	3	3	2	2	2	3	15
30	5	4	4	4	5	5	27
31	5	5	4	4	5	5	28
32	5	4	5	4	5	5	28
33	5	5	5	5	5	5	30

34	4	3	3	4	4	5	23
35	5	5	5	5	4	4	28
36	5	4	4	4	5	5	27
37	5	4	5	5	5	4	28
38	4	5	4	5	4	5	27
39	4	4	4	4	5	4	25
40	4	4	5	4	4	4	25
41	4	4	4	3	5	5	25
42	3	4	5	5	5	5	27
43	4	4	4	3	3	5	23
44	4	4	5	3	5	5	26
45	3	4	5	5	5	5	27
46	4	4	4	4	4	4	24
47	4	4	4	3	4	5	24

Lampiran 3

Analisis Deskriptif Variabel

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Gaya Kepemimpinan	47	24.00	50.00	42.1489	4.50110
Motivasi	47	18.00	49.00	40.3830	5.43160
Kinerja	47	15.00	30.00	25.9149	2.50069
Valid N (listwise)	47				

Lampiran 4

Uji Validitas Gaya Kepemimpinan

Correlations

	X11	X12	X13	X14	X15	X16	X17	X18	X19	X110	X
X11 Pearson Correlation	1	.316 ^{**}	.659 ^{**}	.142	.235	.462 ^{**}	.601 ^{**}	.252	.195	.218	.611 ^{**}
Sig. (2-tailed)		.031	.000	.342	.112	.001	.000	.087	.190	.140	.000
N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
X12 Pearson Correlation	.316 ^{**}	1	.473 ^{**}	.412 ^{**}	.320 [*]	.469 ^{**}	.304 [*]	.111	.220	.304 [*]	.604 ^{**}
Sig. (2-tailed)	.031		.001	.004	.028	.001	.038	.457	.137	.038	.000
N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
X13 Pearson Correlation	.659 ^{**}	.473 ^{**}	1	.407 ^{**}	.142	.614 ^{**}	.604 ^{**}	.410 ^{**}	.335 [*]	.282	.772 ^{**}
Sig. (2-tailed)	.000	.001		.005	.340	.000	.000	.004	.021	.055	.000
N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
X14 Pearson Correlation	.142	.412 ^{**}	.407 ^{**}	1	.136	.232	.266	-.102	.254	.173	.503 ^{**}
Sig. (2-tailed)	.342	.004	.005		.363	.116	.071	.494	.085	.245	.000
N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
X15 Pearson Correlation	.235	.320 [*]	.142	.136	1	.207	.213	.227	.257	.361 [*]	.474 ^{**}
Sig. (2-tailed)	.112	.028	.340	.363		.162	.150	.124	.082	.013	.001
N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
X16 Pearson Correlation	.462 ^{**}	.469 ^{**}	.614 ^{**}	.232	.207	1	.392 ^{**}	.480 ^{**}	.311 [*]	.620 ^{**}	.757 ^{**}
Sig. (2-tailed)	.001	.001	.000	.116	.162		.006	.001	.034	.000	.000
N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
X17 Pearson Correlation	.601 ^{**}	.304 [*]	.604 ^{**}	.266	.213	.392 ^{**}	1	.168	.165	.248	.596 ^{**}
Sig. (2-tailed)	.000	.038	.000	.071	.150	.006		.259	.268	.092	.000
N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
X18 Pearson Correlation	.252	.111	.410 ^{**}	-.102	.227	.480 ^{**}	.168	1	.514 ^{**}	.614 ^{**}	.603 ^{**}
Sig. (2-tailed)	.087	.457	.004	.494	.124	.001	.259		.000	.000	.000
N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
X19 Pearson Correlation	.195	.220	.335 [*]	.254	.257	.311 [*]	.165	.514 ^{**}	1	.476 ^{**}	.630 ^{**}
Sig. (2-tailed)	.190	.137	.021	.085	.082	.034	.268	.000		.001	.000
N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
X110 Pearson Correlation	.218	.304 [*]	.282	.173	.361 [*]	.620 ^{**}	.248	.614 ^{**}	.476 ^{**}	1	.704 ^{**}
Sig. (2-tailed)	.140	.038	.055	.245	.013	.000	.092	.000	.001		.000
N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
X Pearson Correlation	.611 ^{**}	.604 ^{**}	.772 ^{**}	.503 ^{**}	.474 ^{**}	.757 ^{**}	.596 ^{**}	.603 ^{**}	.630 ^{**}	.704 ^{**}	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	
N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Uji validitas

Motivasi

Correlations

		X21	X22	X23	X24	X25	X26	X27	X28	X29	X210	X2
X21	Pearson Correlation	1	.605 **	.277	.139	.446 **	.323 *	.043	.343 *	.089	.136	.493 **
	Sig. (2-tailed)		.000	.060	.352	.002	.027	.774	.018	.554	.361	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
X22	Pearson Correlation	.605 **	1	.653 **	.116	.356 *	.332 *	.146	.416 **	.273	.256	.636 **
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.438	.014	.023	.326	.004	.063	.082	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
X23	Pearson Correlation	.277	.653 **	1	-.070	.018	.283	.272	.462 **	.141	.444 **	.557 **
	Sig. (2-tailed)	.060	.000		.639	.904	.054	.065	.001	.345	.002	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
X24	Pearson Correlation	.139	.116	-.070	1	.546 **	.355 *	.641 **	.355 *	.361 *	.215	.627 **
	Sig. (2-tailed)	.352	.438	.639		.000	.014	.000	.014	.013	.146	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
X25	Pearson Correlation	.446 **	.356 *	.018	.546 **	1	.576 **	.393 **	.524 **	.346 *	.436 **	.705 **
	Sig. (2-tailed)	.002	.014	.904	.000		.000	.006	.000	.017	.002	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
X26	Pearson Correlation	.323 *	.332 *	.283	.355 *	.576 **	1	.468 **	.682 **	.275	.555 **	.734 **
	Sig. (2-tailed)	.027	.023	.054	.014	.000		.001	.000	.061	.000	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
X27	Pearson Correlation	.043	.146	.272	.641 **	.393 **	.468 **	1	.559 **	.166	.374 **	.698 **
	Sig. (2-tailed)	.774	.326	.065	.000	.006	.001		.000	.263	.010	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
X28	Pearson Correlation	.343 *	.416 **	.462 **	.355 *	.524 **	.682 **	.559 **	1	.103	.530 **	.772 **
	Sig. (2-tailed)	.018	.004	.001	.014	.000	.000	.000		.492	.000	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
X29	Pearson Correlation	.089	.273	.141	.361 *	.346 *	.275	.166	.103	1	.088	.469 **
	Sig. (2-tailed)	.554	.063	.345	.013	.017	.061	.263	.492		.557	.001
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
X210	Pearson Correlation	.136	.256	.444 **	.215	.436 **	.555 **	.374 **	.530 **	.088	1	.605 **
	Sig. (2-tailed)	.361	.082	.002	.146	.002	.000	.010	.000	.557		.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
X2	Pearson Correlation	.493 **	.636 **	.557 **	.627 **	.705 **	.734 **	.698 **	.772 **	.469 **	.605 **	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Uji validitas

Kinerja

Correlations

		Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	Y16	Y
Y11	Pearson Correlation	1	.334*	.215	.165	.153	.060	.501**
	Sig. (2-tailed)		.022	.146	.266	.305	.690	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47
Y12	Pearson Correlation	.334*	1	.438**	.482**	.188	.017	.625**
	Sig. (2-tailed)	.022		.002	.001	.205	.911	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47
Y13	Pearson Correlation	.215	.438**	1	.541**	.497**	.161	.768**
	Sig. (2-tailed)	.146	.002		.000	.000	.281	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47
Y14	Pearson Correlation	.165	.482**	.541**	1	.333*	.049	.712**
	Sig. (2-tailed)	.266	.001	.000		.022	.744	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47
Y15	Pearson Correlation	.153	.188	.497**	.333*	1	.467**	.713**
	Sig. (2-tailed)	.305	.205	.000	.022		.001	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47
Y16	Pearson Correlation	.060	.017	.161	.049	.467**	1	.443**
	Sig. (2-tailed)	.690	.911	.281	.744	.001		.002
	N	47	47	47	47	47	47	47
Y	Pearson Correlation	.501**	.625**	.768**	.712**	.713**	.443**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.002	
	N	47	47	47	47	47	47	47

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Lampiran 5

Uji Reabilitas

Gaya kepemimpinan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.816	10

Motivasi

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.813	10

Kinerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.696	6

Lampiran 6

Uji Asumsi Klasik

1. Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

			Unstandardized Residual
N			47
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		.0000000
	Std. Deviation		1.57885399
Most Extreme Differences	Absolute		.107
	Positive		.107
	Negative		-.089
Test Statistic			.107
Asymp. Sig. (2-tailed)			.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

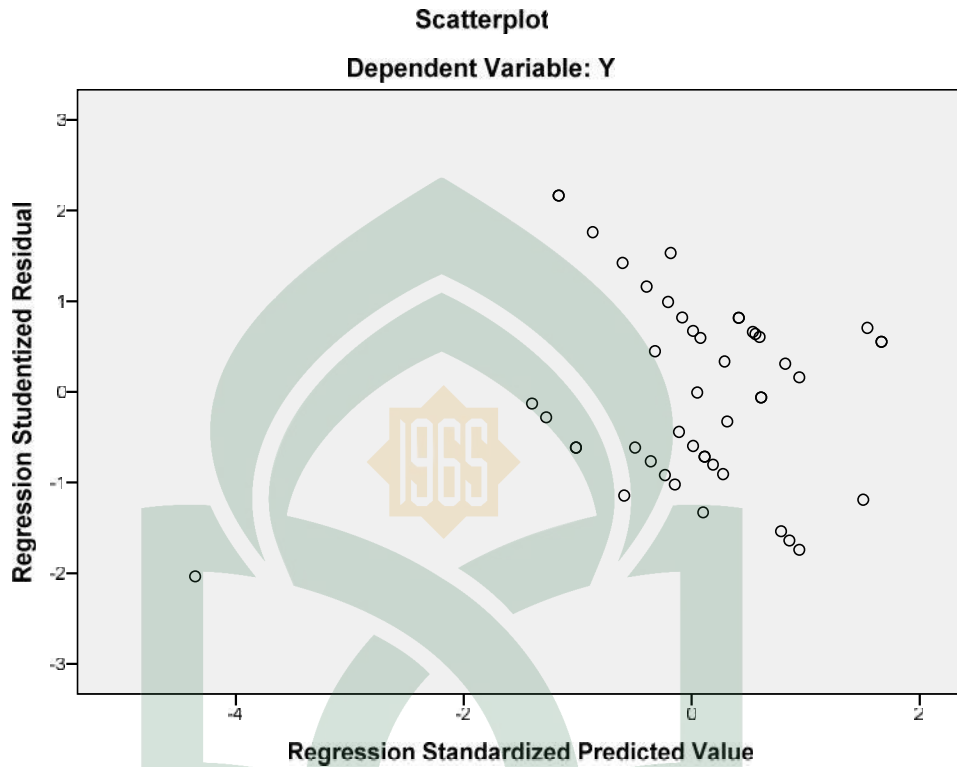
2. Uji Multikolonieritas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	9.082	2.248		4.041	.000		
X	.169	.079	.305	2.139	.038	.447	2.237
X2	.240	.066	.522	3.665	.001	.447	2.237

a. Dependent Variable: Y

3. Uji Heteroskedastisitas



Lampiran 7

Analisis Regresi linear berganda

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X2, X ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Y

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.775 ^a	.601	.583	1.61434

a. Predictors: (Constant), X2, X

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.082	2.248	4.041	.000
	X	.169	.079	2.139	.038
	X2	.240	.066	3.665	.001

a. Dependent Variable: Y





KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) ALAUDDIN MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Kampus I : Jl. Slt. Alauddin No. 63 Makassar Tlp. (0411) 864928 Fax 864923
Kampus II : Jl. H. M. Yasin Limpo No. 36 Samata - Gowa Tlp. 841879 Fax.8221400

Nomor : EB.I/PP.00.9/ *SP* /2016
Lampiran : -
Hal : **Undangan Seminar Proposal**
A.n. Gusli/10600112063

Samata, *25* Februari 2016

Kepada Yth:

1. **Dr. Siradjuddin, SE., M.Si** Sebagai Pembimbing I
2. **Dr. Syaharuddin, M.Si** Sebagai Pembimbing II

Di

Tempat

Assalamu Alaikum Wr. Wb.

Bersama ini kami mengundang bapak, untuk menghadiri seminar dan melaksanakan serta bertindak selaku pembimbing pada Seminar Draft Skripsi, yang insya Allah akan dilaksanakan pada:

Hari/Tanggal	: Kamis, 03 Maret 2016
Waktu	: 09.00 - Selesai
Judul Skripsi	: Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor PT PLN (Persero) Rayon Makassar Selatan
Tempat	: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Ruang L.202

Atas segala perhatian dan kehadirannya diucapkan banyak terima kasih.

Wassalam,
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

ALAUDDIN
MAKASSAR

Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag.
NIP. 195309022 198703 1 002

Catatan:

1. SK Pembimbing Draft Skripsi Terlampir
2. Pembimbing diharapkan hadir



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) ALAUDDIN MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Kampus I : Jl. Slt. Alauddin No. 63 Makassar Tlp. (0411) 864928 Fax 864923
Kampus II : Jl. H. M. Yasin Limpo No. 36 Samata – Gowa Tlp. 841879 Fax.8221400

Nomor : EB.1/PP.00.9/12976/2016
Sifat : Penting
Lamp : -
Hal : **Undangan Seminar Hasil**

Samata, 9 Agustus 2016

Kepada Yth
Bapak/Ibu Penguji dan Pembimbing
Di-
Makassar

Assalamu Alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat, kami mengundang Bapak/Ibu untuk menghadiri Seminar Hasil Penelitian Mahasiswa:

Nama : Gusli
NIM : 10600112063
Jurusan : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor PT PLN (Persero) Rayon Makassar Selatan

Yang Insya Allah akan dilaksanakan pada :

Hari/Tanggal : Selasa, 16 Agustus 2016
Waktu : 09.00 - Selesai
Tempat : Ruang Seminar L.204

Demikian atas perhatiannya kami diucapkan terima kasih.



Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag.
NIP. 19581022 198703 1 002



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) ALAUDDIN MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Kampus I : Jl. Slt. Alauddin No. 63 Makassar Tlp. (0411) 864928 Fax 864923
Kampus II : Jl. H. M. Yasin Limpo No. 36 Samata Sungguminasa – Gowa Tlp. 841879 Fax.8221400

Nomor : EB.1/PP.00.9/ 3159/2016
Sifat : Penting
Lamp : -
Hal : **Undangan Ujian Munaqasyah**

Samata, 25 Agustus 2016

Kepada Yth

Bapak/Ibu Penguji dan Pembimbing
Di-
Makassar

Assalamu Alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat, kami mengundang Bapak/Ibu untuk menghadiri Ujian
Munaqasyah Mahasiswa:

Nama : Gusli
NIM : 10600112063
Jurusan : Manajemen
Judul Skripsi : "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja
Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor PT. PLN (Persero)
Rayon Makassar Selatan"

Yang Insya Allah akan dilaksanakan pada :

Hari/Tanggal : Rabu, 31 Agustus 2016
Waktu : 10.00-12.00 Wita
Tempat : Ruang Ujian

Demikian atas perhatiannya kami diucapkan terima kasih.

Wassalam

Dekan,

Prof. Dr. H. Ambo Asse.,M.Ag
NIP. 19581022 198703 1 002



**KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM UIN ALAUDDIN MAKASSAR
NOMOR : 787 TAHUN 2016**

TENTANG

**PANITIA DAN TIM PENGUJI SEMINAR HASIL PENELITIAN DAN PENYUSUNAN SKRIPSI MAHASISWA
A.n.Gusli, NIM : 10600112063
JURUSAN MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM UIN ALAUDDIN MAKASSAR**

DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM UIN ALAUDDIN MAKASSAR

- Membaca : Surat Permohonan Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Alauddin Makassar, **Nama : Gusli, NIM : 10600112063, tertanggal 09 Agustus 2016** untuk melaksanakan seminar hasil.
- Menimbang : Bahwa untuk pelaksanaan dan kelancaran seminar draft/hasil, perlu dibentuk panitia dan tim penguji seminar hasil dan penyusunan skripsi
- Mengingat : 1. Undang-undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional;
2. Undang-undang No. 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi;
3. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2010 yang disempurnakan dengan Peraturan Pemerintah No. 66 Tahun 2010;
4. Keputusan Presiden Nomor 57 Tahun 2005 tentang Perubahan Institut Agama Islam Negeri Alauddin menjadi Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar;
5. Keputusan Menteri Agama RI Nomor 2 Tahun 2006 tentang Mekanisme Pelaksanaan Pembayaran atas Bahan Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara di Lingkungan Kementerian Agama;
6. Peraturan Menteri Agama RI. No. 25 Tahun 2013 dan Peraturan Menteri Agama RI. No 85 Tahun 2013 tentang Organisasi dan Tata Kerja UIN Alauddin Makassar;
7. Keputusan Menteri Agama RI. Nomor 93 Tahun 2007 tentang Statuta UIN Alauddin Makassar;

MEMUTUSKAN

- Menetapkan Pertama : Membentuk Panitia dan Tim Penguji Seminar hasil, Jurusan **MANAJEMEN** Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Alauddin Makassar dengan komposisi :
- | | |
|----------------------|--|
| Ketua | : Prof. Dr. H. Muslimin Kara, M.Ag. |
| Sekretaris | : Rika Dwi Ayu Parmitasari, SE., M.Comm. |
| Pembimbing I | : Dr. Siradjuddin, SE., M.Si. |
| Pembimbing II | : Dr. Syaharuddin, M.Si. |
| Penguji I | : Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag. |
| Penguji II | : Ismawati, SE., M.Si |
| Pelaksana | : Muzakkira Pata, S.Ei. |
- Kedua : 1. Panitia bertugas melaksanakan seminar hasil, memberi bimbingan, petunjuk-petunjuk, perbaikan mengenai materi, metode, bahasa dan kemampuan menguasai masalah penyusunan skripsi
2. Biaya pelaksanaan seminar hasil penelitian dibebankan kepada anggaran Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Alauddin Makassar
3. Apabila dikemudian hari ternyata terdapat kekeliruan dalam surat keputusan ini akan diubah dan diperbaiki sebagaimana mestinya

Surat Keputusan ini disampaikan kepada yang bersangkutan untuk diketahui dan dilaksanakan dengan penuh tanggungjawab.



Ditetapkan di : Samata-Gowa
Pada tanggal : 09 Agustus 2016

Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag.
NIP. 19581022 198703 1 002

Tembusan :

1. Rektor UIN Alauddin Makassar di Samata-Gowa
2. Para Jurusan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
3. Arsip



**KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UIN ALAUDDIN MAKASSAR
NOMOR : 870 TAHUN 2016**

TENTANG

**PANITIA DAN TIM PENGUJI MUNAQASYAH
JURUSAN MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM UIN ALAUDDIN MAKASSAR

- Membaca : Surat permohonan : Gusli
NIM : 10600112063
Tanggal : 24 Agustus 2016
Mahasiswa Jurusan : Manajemen
Untuk Ujian Skripsi/ Munaqasyah yang berjudul **"Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor PT. PLN (Persero) Rayon Makassar Selatan"**
- Menimbang : 1. Bahwa saudara tersebut diatas telah memenuhi persyaratan Ujian Skripsi/ Munaqasyah
2. Bahwa untuk pelaksanaan dan kelancaran ujian/ Munaqasyah perlu dibentuk panitia ujian.
- Mengingat : 1. Undang-undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional;
2. Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 1999 tentang Pendidikan Tinggi;
3. Keputusan Presiden Nomor 57 Tahun 2005 tentang Perubahan IAIN Alauddin menjadi UIN Alauddin Makassar;
4. Keputusan Menteri Agama RI Nomor 2 Tahun 2006 tentang Mekanisme Pelaksanaan Pembayaran atas Bahan Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara di Lingkungan Kementerian Agama;
5. Keputusan Menteri Agama RI. No. 5 Tahun 2006 tentang Organisasi dan Tata Kerja UIN Alauddin Makassar
6. Keputusan Menteri Agama RI. Nomor 93 Tahun 2007 tentang Statuta UIN Alauddin Makassar;
7. Keputusan Menteri Keuangan No.330/05/2008 tentang penetapan UIN Alauddin Makassar pada Departemen Agama sebagai Instansi Pemerintah yang menerapkan pengelolaan Badan Layanan Umum (BLU).
8. Surat Keputusan Rektor UIN Alauddin Nomor 241 B Tahun 2010 Tentang Pedoman Edukasi UIN Alauddin;

MEMUTUSKAN

- Menetapkan : 1. Membentuk Panitia Ujian Skripsi/ Munaqasyah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Alauddin Makassar dengan komposisi :
- Ketua : Prof. Dr. H. Muslimin.,M.Ag
Sekertaris : Dr. H. Abdul Wahab, SE.,M.Si
Penguji I : Prof. Dr. H. Ambo Asse.,M.Ag
Penguji II : Ismawati, SE.,M.Si
Pembimbing I : Dr. Siradjuddin, SE.,M.Si
Pembimbing II : Dr. Syaharuddin.,M.Si
Pelaksana : Muzakkirah Pata, S.Ei
2. Panitia bertugas melaksanakan ujian Skripsi/Munaqasyah bagi saudara yang namanya tersebut diatas.
3. Biaya pelaksanaan ujian dibebankan kepada anggaran Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Alauddin Makassar.
4. Apabila dikemudian hari ternyata terdapat kekeliruan dalam surat keputusan ini akan diubah dan diperbaiki sebagaimana na mestinya.

Keputusan ini disampaikan kepada yang bersangkutan untuk diketahui dan dilaksanakan dengan penuh rasa tanggung jawab.

Ditetapkan di : Samata-Gowa
Pada tanggal : 24 Agustus 2016

Dekan,

Prof. Dr. H. Ambo Asse.,M.Ag
NIP. 19581022 198703 1 002



**PT PLN (PERSERO)
WILAYAH SULSEL, SULTRA & SULBAR
AREA MAKASSAR SELATAN
RAYON PANAKUKKANG**

Jl. Hertasning Blok B Makassar Sulawesi Selatan

Telp. : (0411) 447722

Faks : (0411) 466282

Website : www.pln.co.id

Kode Pos : 90222

E-Mail : pln.mks selatan@pln.co.id

Nomor : 123/AGA.01.01/PNK/2016

Makassar, 17 Agustus 2016

Lampiran : -

Sifat : Biasa

Perihal : Penelitian Mahasiswa UMM

Kepada Yth
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Islam Negeri Alauddin
Di -
Jl. Sultan Alauddin No. 36
Makassar

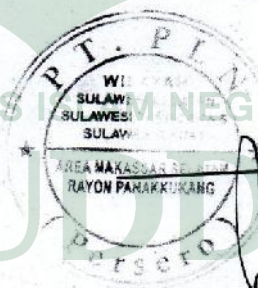
Berdasarkan surat saudara nomor 6861/S.01.P/P2T/05/2016 tanggal 31 Mei 2016 perihal Permohonan Izin Melaksanakan Penelitian mahasiswa berikut ini:

Nama : GUSLI
Nomor Pokok : 10600112063
Program Studi : Manajemen

Maka dengan ini kami sampaikan bahwa mahasiswa tersebut diatas telah melaksanakan Penelitian/Pengambilan Data pada PT PLN (Persero) Area Makassar Selatan Rayon Panakkukang dengan judul skripsi:

"PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR PT PLN (PERSERO) RAYON MAKASSAR SELATAN"

Demikian disampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.



MANAJER

M. SYUKUR L.



PT PLN (Persero)
WILAYAH SULSELBAR
AREA MAKASSAR SELATAN

Jl. W.Monginsidi No. 2Makassar 90113
Telepon : (0411) 870088 (Hunting)
870022870033, 870044, 870055,
Layanan Pengaduan : 123

Facsimile : (0411) 876688

Website: www.pln.co.id

Kotak Pos

Email : areamakassar@pln.co.id

Nomor : 0205/STH.00.01/ AMKSS/2016

Juni 2016

Lampiran :

Sifat : Biasa

Perihal : Permohonan Izin
Penelitian

Kepada

Yth. DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI ALAUDDIN
Jln Sultan Alauddin No. 36
Makassar

Menunjuk Surat Saudara No.6861/S.01.P/P2T/05/2016 Tanggal 31 Mei 2016 Perihal
Permohonan Izin Melaksanakan Penelitian, yang dilaksanakan mulai Tanggal 01 Juni
s/d 01 Agustus 2016, maka disampaikan bahwa Mahasiswa tersebut di bawah ini :

Nama : GUSLI
Nomor Pokok : 10600112063
Program Studi : Manajemen

Dapat kami setuju untuk melaksanakan Penelitian/Pengambilan Data pada PT PLN
(Persero) Area Makassar Selatan Rayon Panakkukang dengan judul Skripsi:

***"PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA PEKAWAI PADA KANTOR PT PLN (PERSERO) RAYON MAKASSAR
SELATAN "***

1. Data penelitian hanya berhubungan dengan Laporan sesuai dengan judul
diatas
2. Mengikuti dan mentaati peraturan yang berlaku di PT PLN (Persero) Area
Makassar
3. Hasil Laporan disampaikan ke Supervisor Administrasi Umum 1 (Satu)
Eksamplar.

Demikian kami sampaikan dan atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

ASMAN PELAYANAN DAN ADMINISTRASI



Tembusan :
Manajer Rayon Panakkukang



1201619142704

PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI SELATAN
BADAN KOORDINASI PENANAMAN MODAL DAERAH
UNIT PELAKSANA TEKNIS - PELAYANAN PERIZINAN TERPADU
(UPT - P2T)

Nomor : 6861/S.01.P/P2T/05/2016

Lampiran :

Perihal : Izin Penelitian

Kepada Yth.

Direktur PT. PLN (Persero) Rayon Makassar Selatan

di-
Tempat

Berdasarkan surat Dekan Fak. Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Alauddin Makassar Nomor : EB.I/PP.00.09/2025/2016 tanggal 30 Mei 2016 perihal tersebut diatas, mahasiswa/peneliti dibawah ini:

Nama : **GUSLI**
Nomor Pokok : 10600112083
Program Studi : Manajemen
Pekerjaan/Lembaga : Mahasiswa(S1)
Alamat : Jl. H. M. Yasin Limpo No. 36, Gowa

Bermaksud untuk melakukan penelitian di daerah/kantor saudara dalam rangka penyusunan Skripsi, dengan judul :

" PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR PT. PLN PERSERO RAYON MAKASSAR SELATAN "

Yang akan dilaksanakan dari : Tgl. **01 Juni s/d 01 Agustus 2016**

Sehubungan dengan hal tersebut diatas, pada prinsipnya kami *menyetujui* kegiatan dimaksud dengan ketentuan yang tertera di belakang surat izin penelitian.

Demikian Surat Keterangan ini diberikan agar dipergunakan sebagaimana mestinya.

Diterbitkan di Makassar

Pada tanggal : 31 Mei 2016

A.n. GUBERNUR SULAWESI SELATAN
KEPALA BADAN KOORDINASI PENANAMAN MODAL DAERAH
PROVINSI SULAWESI SELATAN
Selaku Administrator Pelayanan Perizinan Terpadu



A. M. YAMIN, SE., MS.

Pangkat : Pembina Utama Madya

Nip : 19610513 199002 1 002

Tembusan Yth

1. Dekan Fak. Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Alauddin Makassar;
2. Peringat



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) ALAUDDIN MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Kampus I : Jl. Slt. Alauddin No. 63 Makassar Tlp. (0411) 864928 Fax 864923
Kampus II : Jl. H. M. Yasin Limpo No. 36 Samata Sungguminasa – Gowa Tlp. 841879 Fax.8221400

Nomor : EB.1/PP.00.9/2020/2016
Lamp : -
Perihal : *Permohonan Izin Penelitian*

Samata, 30 Mei 2016

Kepada,

**Yth. Kepala UPT P2T BKPM
Prov. Sulawesi Selatan**

Di –
Makassar

Assalamu Alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat disampaikan bahwa Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Alauddin Makassar yang tersebut namanya dibawah ini:

Nama	: Gusli
NIM	: 10600112063
Fakultas	: Ekonomi dan Bisnis Islam
Jurusan	: Manajemen
Semester	: VIII (Delapan)
Alamat	: Jl. Abdullah Dg. Bunga

Bermaksud melakukan penelitian dalam rangka penyusunan skripsi sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana. Adapun judul nskripsinya **"Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor PT PLN Persero Rayon Makassar Selatan"**

Dengan dosen pembimbing :
1. Dr. Siradjuddin, SE., M.Si.
2. Dr. Syaharuddin, M.Si.

Untuk maksud tersebut kami mengharapkan kiranya kepada mahasiswa yang bersangkutan dapat diberi izin melakukan penelitian di **PT PLN Persero Rayon Makassar Selatan**.
Demikian harapan kami dan terima kasih.



Tembusan :

1. Rektor UIN Alauddin Makassar di Samata Gowa
2. Mahasiswa yang bersangkutan
3. Arsip